

مكتبة
القراء العرب

سلسلة
الآن أنت خير (2)

للدكتور
محمد فتحي

خبير التنمية البشرية والتطوير الإبداعي



أنت والآخرون

السفينة والربان

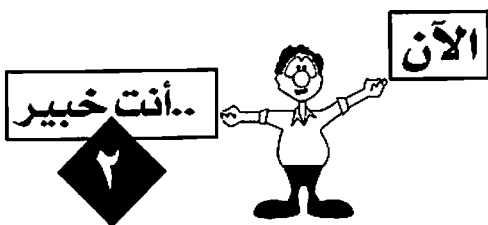


8GATES 25244975

دار الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع

18 شارع مطر - احمد حلمي - شبرا مصر - ت 01010681351
newandalus@hotmail.com





أنت والآخرون

(السفينة والريان)

د. محمد فتحى

خبير التنمية البشرية والتطوير الإدارى

جميع الحقوق محفوظة

الطبعة الأولى للناشر

١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م

رقم الإيداع: ٢٠٠٨/٢٠٣٦

الترقيم الدولي: I.S.B.N

2- 026- 456- 977- 978

دار الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع

١٨ شارع مطر - أحمد حلمي - شبرا مصر - ت. ٠١٠٠٦٨١٣٥

newandalus@hotmail.com



المقدمة

أنا أكره الناس..

أنا أكره نفسي..

أنا لا أعرف كيف أتعامل مع أى شخص..

أنا لا أعرف كيف أتكلم أو أصنع علاقة مع الغير..

أنا لا أعرف كيف أواجه مشكلة أو أتخذ قرارًا ما..

هذا هو أنا، ولا أعرف كيف أقود نفسي وأتحكم فيها

لأسير بسفينة الحياة نحو بر الأمان.

هذا الكتاب يحاول أن يحل هذه المعضلة؛ فهو يبنى ثقتك

بنفسك، ويساعدك فى بناء العلاقات مع الآخرين، وكيف

تفتح حوارًا وتصنع أسئلة لتطرحها عليهم، ثم كيف تحلل

وتحل مشكلاتك وتتخذ قراراتك. وقد أضفنا فيه من

التطبيقات العملية ما يجعلك تعرف أين أنت وكيف طريقك..

ولا تتس فى طريقك أن تستعين بالحكمة التالية:

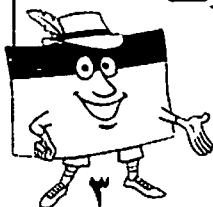
«من وثق بالله أغناه، ومن توكل عليه كفاه، ومن خافه قلت

مخافته، ومن عرفه تمت معرفته».

على قدر أهل العزم تأتي العزائم وتأتى على قدر الكرام المكارم

وتعظم فى عين الصغير صغارها وتصغر فى عين العظيم العظام

المؤلف



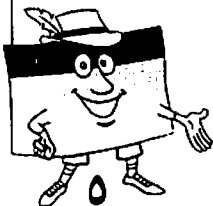
الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

أنت فى تعاملك مع الآخرين تحتاج إلى:

- بناء الثقة بالنفس.
- فن بناء العلاقات معهم.
- صياغة وطرح الأسئلة عليهم.
- تحليل وحل المشكلات التى تواجههم.
- اتخاذ القرارات التى يهتمون بها.
- أنت تحتاج إليهم وهم يحتاجون إليك.

فلنبدا بانفسنا ولنبن معاً.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

بناء الثقة بالنفس

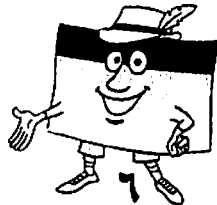
الثقة بالنفس شيء داخلي يتمدد وينتشر وهي من الأشياء التي تقوم بها فيدركها الإحساس الداخلي لك - أي يتأثر التفكير والشعور والسلوك والجسد - فتثق وتؤمن بأهدافك وقراراتك وكذلك بقدراتك وإمكانياتك؛ أي تؤمن بذاتك وبالتبعية فإن انعدام الثقة يؤثر على التفكير والشعور والسلوك والجسد كذلك.

فإذا وجدت أنك:

في جانب التقليد:



- لا تستطيع أن تفكر.
- ترى أن الأمر صعب.
- هناك أشياء كثيرة لا تعرفها وتخاف أن تعرفها أو تتعامل معها.
- لو كنت تعرف أمراً ما تخشى من تنفيذه أو القيام بعمله، فدائماً هناك من هو أحسن منك.
- تخشى أن تفعل أي شيء وتخاف من كل شيء.



في جانب الشعور:

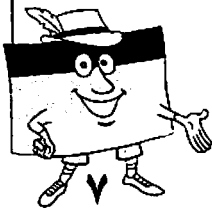


- تخاف دائماً .
- باستمرار تمر بحالة قلق .
- محبط وغازب على ذاتك ونفسك .
- خائف من المجهول أو الجديد .
- تخاف من التغيير .
- لديك هبوط معنوى حاد .
- حانق على الغير فالأمر لهم سهل على الدوام وتتأثر سلباً بنجاح الآخرين .

في جانب السلوك:



- سلبي .
- في آخر الصفوف .
- تسوف في الأمور .
- بطيء في ردود أفعالك بلا داع .
- متردد .
- تطلب وتتسول التشجيع من الآخرين .
- سريع التسليم بالهزيمة .
- ذو حساسية فائقة .



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

في جانب الجسد :



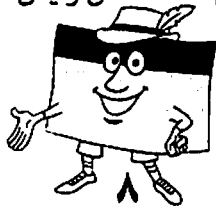
- تخاف من النظر في عيون الآخرين.
- متوتر وعصبى.
- كسول وخمول.
- تضع رأسك في وضع انحناء دائم.
- تفتقد روح الدعابة والمرح والفكاهة.

إذا وجدت كل ذلك أو بعضاً منه عليك أن تدرك أنك تعاني من انخفاض في الثقة بنفسك ويلزم لك أن تبدأ ببناء ثقتك بنفسك من خلال أن تدرك أن:

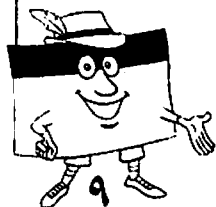
- الأمر يعتمد على ما تقوم بأدائه فعلاً.
- هناك من الناس من يخدعك ويشعرك بأنه يثق بنفسه والعكس صحيح فلا تتخدع فتسقط.
- الثقة تأتي من القيام بأداء الأعمال وممارستها، والأخطاء أمر لا مفر منه.
- الآخرون يقيمون ثقتك بنفسك حسب تقييمك أنت.

ولذلك فعليك بـ :

- 1- الممارسة: بناء الثقة عادة يتم الوصول إليها بممارستها خاصة وأنت منشرح الصدر وتعمل بارتياح وصافى الذهن وليس تحت ضغط وهجوم.



- ٢- تصرف وكأنك تثق فى النتيجة المتوقعة من ثقتك بنفسك.
- ٣- إذا ارتكبت خطأ فلا تقف عنده، فقط تعرف على الخطأ واستخدمه كى تضع نفسك على طريق أفضل فى المرة القادمة، فالأخطاء وجدت لكى نتعلم منها فهى مصدر للمعلومات.
- ٤- شجع نفسك على النهوض دوماً وادفعها نحو الأمام.
- ٥- لا تعاقب نفسك ولا تجلدها وتعامل معها بطريقة سليمة حتى تنمو وتكبر.
- ٦- خالط الأفراد الإيجابيين فمن الصعب جداً أن تكون إيجابياً عندما تصاحب أشخاصاً سلبيين.
- ٧- أعد قائمة بالإيجابيات والسلبيات وتصرف طبقاً لها.
- ٨- خصص وقتاً للتفكير والتخطيط وفكر فى أهدافك واحسب تقدمك حتى الآن، وحدد الأفعال التى يجب أن تقوم بها لتحقيق هذه الأهداف.
- ٩- أجبر نفسك على التركيز على الإيجابيات وعندما تتسلل إليك أفكار سلبية توقف وأعد النظر مرة أخرى.
- ١٠- تعلم أن تتعاطف مع الآخرين وانظر إلى موقفهم وتفهم لماذا يتصرفون هكذا وما يمكن أن تفعله لتكوين علاقة إيجابية وبناءة معهم.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

١١- افتح أنت الحوار مع الآخرين وافترض أن الطرف الآخر يشعر بالخجل فبادر أنت بالخطوة الأولى وابدأ حوارًا معه.

١٢- كن كريمًا في مجاملتك للآخرين فسوف يساعدك هذا على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين مما يشعرك بالثقة في نفسك.

١٣- ابتعد عن مواطن الضغط في المناقشات.

١٤- ابدأ يومك بإيجابية وفكر في الأشياء التي تحبها وتجيدها ولا تفكر في المشكلات والأمنيات.

١٥- إذا وجدت نفسك في مأزق وموقف غير محتمل ابتعد عن مسببى هذه المواقف وخذ راحة بعيداً عنهم.

١٦- حدد لنفسك أهدافاً يمكن تحقيقها بواقعية وجزئ هذه الأهداف واجتهد أن تحقق منها الكثير باستمرار فهذا سوف يمنحك الثقة اللازمة لمواجهة أهداف كبيرة وبعيدة.

١٧- تحمل المخاطرة المدروسة مادمت مقتنعا بصحة فكرتك.

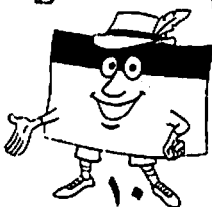
١٨- تعلم دائماً الجديد وساعد الآخرين بدون أن تتوقع أى شىء في المقابل.

١٩- فكر قبل أن تتحدث وسيطر على أعصابك.

٢٠- اعتن بصحتك وهيئتك وارتن من الملابس المناسب؛ فالصحة والمظهر الجيد يزيد من ثقتك بنفسك ويجعل الآخرين يركزون على قدراتك بدلاً من أن يفوصوا في أعماقك ويتساءلوا عن سر اختلافك عن الآخرين.

أنت والآخرين

الآن.. أنت خبير



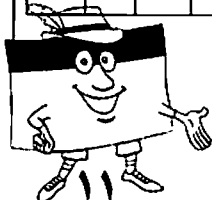
والآن هل أنت واثق من نفسك ونسبة كم فى المائة؟

نعم رقم % يجب تحديده لتقف على نفسك، وتعيد صياغة حياتك من جديد .

انتح بنفسك جانباً وانفرد بها ولا تخدعها أو تتخدع بها

وأجب عن الأسئلة التالية:

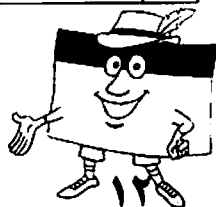
م	السؤال	دائماً	أحياناً	أبداً
١	هل لديك أهداف واضحة مكتوبة			
٢	أنت منظم ومرتب فى أعمالك.			
٣	عادة أنت متزن فى سلوكياتك (ذبات انفعالى) ولست متهوراً.			
٤	تقاوم المشكلات التى تعترض نجاحاتك فى الحياة وتذللها ببساطة.			
٥	لديك قدرة على مواجهة المواقف الصعبة التى تتعرض لها (مشكلة كبيرة فى العمل، وفاة أحد المقربين إليك، مرض أحد أحيائك مرضاً عضالاً، تعطل جهاز رئيسى من أجهزة العمل لديك...).			
٦	تحاول أن تستفيد من الخبرات المحيطة بك (من مديرك أو من زميل أو مرؤوس وفى المنزل من الزوج أو الزوجة أو أحد الأبناء)			
٧	لديك قدرة على تقييم نفسك وبالمنطق والموضوعية.			
٨	لديك محاولات مستمرة لرفع قدراتك وخبراتك وشأنك فى الحياة (عندما تتولى زمام امر ما فى العمل، عندما تتزوج وتصبح مسئولاً عن بيت وزوجة وأطفال....)			
٩	عادة تجيد الدفاع عن نفسك أمام الآخرين عندما يهاجمونك ويقوة ودون وجه حق ولا تستحى أو تشعر بهرج أو خجل)			
١٠	تتوافق أو تستطيع أن تتوافق فى أى مكان تنزل به ومع البيئة الاجتماعية المختلفة عنك دون شعور بالفريبة. أو استنكار ما يحدث أمامك من تصرفات قد تبدو أمامك غريبة			
١١	لا تتخوف من المواقف الاجتماعية أياً كان نوعها (حفل زواج- واجب عزاء- تجمع جماهيرى....)			



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

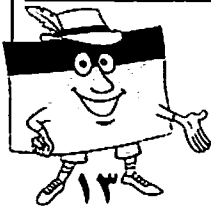
١٢	لا توجد مشكلة لديك من تعاملك مع أفراد مختلفين عنك في السن / أو الجنس / أو المهنة.
١٣	تشعر بالارتياح والسكينة والأمن والرضا عن نفسك.
١٤	لا تخاف من المجهول (القدر، الرزق، الموت...).
١٥	لا تخاف من أي شيء جديد فقط تشعر بقلق لكونه جديد ولكن تأخذ بالأسباب وتستعد جيداً وتتوكل على الله عز وجل.
١٦	لا تشكو من كونك تمر ببعض المشكلات الصحية أو المالية أو إعاقة قد تطول أو تدوم، وإنما تستفيد من هذه المواقف فهي تقوى ظهرك ولا تضعفه.
١٧	يمكنك أن تتخلص من التوتر والقلق الزائد عن الحد.
١٨	لديك نظرة إيجابية في البيئة التي تحيا فيها فالأمل سيظل قائماً طالما هناك غد وصباح جديد.
١٩	كل ما يدور في ذهنك من أفكار يمكن أن تعبر عنه ولا تخشى الحرج من الناس.
٢٠	تقبل النقد بصدور حبه فهو من النصيحة.
٢١	تقدم النصح للآخرين وبأدب فهو من باب الصراحة وليس الوقاحة.
٢٢	عندما تخطئ تقول أنا أخطأت.
٢٣	عندما ترى نفسك في موضع يستحق الضحك أو التميز لا تدع نفسك تتملكك حتى لا تصاب بالغرور فتفعل فعل المتواضعين المتذللين لله عز وجل.
٢٤	لا تتخضع بمدح الآخرين لك دون وجه حق فهو تملق لا تسمح به.
٢٥	تتحمل المسؤولية على الرغم من صعوبتها.
٢٦	إذا تركت لك قيادة الآخرين تتقبل الأمر ولا تتهرب منه.
٢٧	لديك طموحات منطقية تسعى لتطبيقها.
٢٨	قليل الشكوى من الظروف والإمكانات والأحوال وكل ما في البيئة المحيطة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

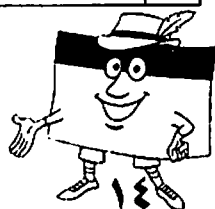
٢٩	لديك قدرة على التكلم والتحدث أمام جمع من الناس إذا اضطررت لذلك فجأة.
٣٠	لا أعتقد أنني أخشى مواجهة الغير أو أشعر بالخوف والرعب أو التلعثم عند الكلام.
٣١	أمشى راقعاً رأسى وجسمى إلى أعلى ولا أشعر بانكسار حتى فى ظل الظروف الصعبة، فقط أشعر أن هناك عاصفة وستمر إن شاء الله ويسلام.
٣٢	قد أكون مرححاً وصاحب حس فكاهى وقد لا أكون كذلك ولكن لدى قدرة على أن أكون صاحب نكتة ومرح إن تطلب الأمر أو الموقف ذلك.
٣٣	أواجه مصائب الدهر بشجاعة ولا أنهار أمامها فأنا أفر من قدر الله إلى قدر الله.
٣٤	لا أستخدم أعضاؤاً بالية مثل، المال، الذكاء، التعليم، الظروف، الحظ....
٣٥	عندما يتم رفض أمر ما كنت أرجوه أزداد إصراراً وأجتهد فى الوصول إليه رغم عوامل الرفض، وأبحث عن طرق جديدة ووسائل تختلف عن السابقة للوصول إلى ما أريد فى النهاية، لا استسلم أبداً، فأنا صاحب نفس طويل.
٣٦	كل صباح جديد إن شاء الله تطلع جديد وترقب جديد وأمل جديد.
٣٧	أصحابى ذوو أنفص عالية وليسوا أصحاب همم دنيئة وغايات ساذجة.
٣٨	أنا نفسى، لست مسخاً من أحد ولا أعيش فى جلبات أحد (أب- مدير- أخ- كبير- مسنول عنى...).
٣٩	أجتهد فى أن أتوصل إلى نفسى فى نقاط القوة والضعف وأفتش عن عيوبى وأطور منها.
٤٠	لا أنقمس تماماً فى أحلام اليقظة فكل ما يراود نفسى أفعله أو أقوله للغير.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

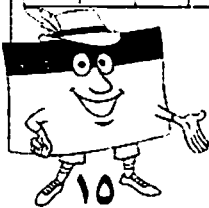
٤١	مقتنع تماماً انه طالما اتنى مازلت أتفلس فعلى واجب زيادة قدراتى للوصول إلى ما هو أفضل وأحسن دائماً
٤٢	اعتنى بمظهري وأناقتى ولكن لا أبالغ فيهما ولا اعتمد عليهما فى التعامل مع الآخرين.
٤٣	لا أجد مشكلة فى مساعدة زوجتى أو أمى فى أعمال المنزل أو ما يساعدهما فى حياتهما الخاصة وأعلن ذلك لمن حولى دون خجل أو حرج.
٤٤	أرفض أى ظلم يقع على وأدافع عن نفسى بنفسى ولا أستجدى عطف الآخرين من حولى.
٤٥	هل تحاول حل مشكلات الآخرين أو قضاء حوائجهم.
٤٦	تقرأ دائماً عن سير وحكايات الناجحين الواقعيين من انفسهم الذين استطاعوا تحقيق طموحاتهم حتى ولو بعد العناء والجهد والتعب والنصب.
٤٧	لا تدع الآخرين يتدخلون فى شئونك
٤٨	داننا أمامك قدوة حسنة عامة ومعها قدوة خاصة فى مجال عملك وتخصصك
٤٩	تحتترم هويتك ولا تفرط بها (الدين، اللغة، الوطن، المنشأ...).
٥٠	قرى أن هناك ناجحين وأناساً كثيرين واثقين من انفسهم.
٥١	تجهز نفسك جيداً تفكيراً وحديثاً قبل الدخول فى أمر ما وتعد نفسك له جيداً.
٥٢	عندما تتحدث تنظر فى عيون من تحدثهم وتوزع نظراتك عليهم.
٥٣	تسير فى الشارع بثقة حتى ولو كنت على جانبى الشارع ولست فى وسط الطريق.
٥٤	عندما تدخل اجتماعاً ما أو لقاء تدخل بثبات وجرأة حتى ولو كنت فى مأزق أو موقف لا تحسد عليه كأن يتم التحقيق معك لخطأ ما ارتكبهت واعتزرت بخطئك.
٥٥	تكراه الخائفين الخائضين المترددين المستسلمين المتهاونين الكسالى.
٥٦	تكراه المتسلطين المدعين المتكبرين الظالمين كثيرى الانتقاد للغير بوقاحة.
٥٧	عندما تجلس فى أى مكان تفضل أن تكون فى الإمام إلا لو كان المكان الأمامى محجوزاً لفئة ما.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

٥٨	لا حرج لديك هي أن تخدم ضيوفك وبأى وسيلة كانت.
٥٩	لا حرج لديك إذا كنت ضيفًا في مكان ما عند أحد المعارف في أن تساعدهم في إعداد وترتيب المائدة قبل أو بعد الانتهاء من الطعام أو أية وسيلة مساعدة تراها مناسبة للحدث أو للمكان أو للبيئة المحيطة.
٦٠	راض أنت عن سماتك الجسدية (الصحة، اللياقة، المظهر) ومشاعرك (السعادة، الود والاهتمام بالآخرين ومراعاة مشاعرهم) وموهبتك الفكرية (ذكائك ومهاراتك ومؤهلاتك) ومهاراتك الاجتماعية. وتجتهد أن تستفيد من كل ما سبق لصالحك وتزيد فيها المزيد من التقارب مع الناس.
٦١	من أنت، شخص إيجابي، ضد الشعور بالتعاسة، تجد التفكير بإيجابية أمرًا سهلاً، تتحدث في معظم الأوقات بأسلوب المتفائل المنشرح صدره غير المحبط أو المكتئب أو المثير للضجر.
٦٢	لا تتعاطف مع أناس صفاتهم، ضد الشعور بالتعاسة، يجدون التفكير بإيجابية أمرًا صعبًا، يتحدثون طوال الوقت بأسلوب كئيب ومثير للضجر.
٦٣	أؤمن بمبدأ تسلق السلم خطوة خطوة والتدرج في الأمور لأصل إلى ما أريد.
٦٤	أؤمن بأن هناك فترات صعبة على الإنسان ومواقف قد تجعله يهتز ولكن فترة وجيزة ويعود إلى طبيعته الأولى، واثق في نفسه يمضي ملكًا.
٦٥	أدرك أن ٢٥ - ٣٠% من شخصيتي يرجع للعامل الوراثي أو للطبيعة البشرية بينما الباقي ٧٥ - ٧٠% يعود إلى الخبرات المكتسبة، والأخيرة مسنوليتي الشخصية للوصول إليها، ولا بد للغير في تحقيقها.
٦٦	الذكاء الاجتماعي هو فهم الآخرين، الحكمة الحقيقية هي فهمك لنفسك والقوة هي أن تؤثر في الآخرين، أما القوة الحقيقية أن تؤثر في نفسك، حكمة يمكن أن أسير عليها وعلى خطاها للوصول إلى نفسي
٦٧	لا أخجل من ماض لي أو لأسرتي في مهنة ما أو عمل ما طالما كونه شريفًا أو كنت فقيرًا ثم أغنانى الله من فضله.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

٦٨	أعيش بالطريقة التي أختارها ولا أقوم بالأشياء التي يظن الآخرون (زملاء في العمل، أقارب للزوج أو الزوجة، زملاء دراسة...) أنه ينبغي علي القيام بها.
٦٩	لم يهتمني أحد من قبل بالقرور أو التظاهر أو الانطوائية.
٧٠	لا أشعر بالفخر والزهو عندما أنظر لنفسي في المرآة.
٧١	لا أميل إلى جلد الذات أو الشعور بالحسرة على نفسي أو القلق أو التذمر أو التركيز على المشكلات وأستطيع أن أغضرنفسي أخطاء قمت بها وأستمر في حياتي وعملي (الخطأ هنا خطأ في العمل في التعامل وليس ذنباً اقترفته في حق الله عزوجل).
٧٢	الماضي بكل ما فيه من صعاب وعواقب وأخطاء فرصة لمزيد من القوة والدفع للمستقبل وليس لإظهار أنني شخص مسكين ضعيف عصفور في ليلة ممطرة.
٧٣	لا يوجد إنسان كامل على وجه الأرض، أؤمن بذلك قولا وفعلا فكل ابن آدم خطأ ولكن خيرهم من يعرف خطئه ولا يكرره مرة أخرى.

والآن حتى تصل إلى نفسك:

كل عبارة ل: دائماً أعطها ثلاث درجات.

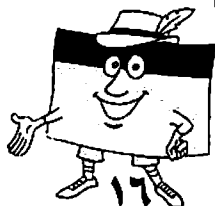
وكل عبارة ل: أحياناً أعطها درجتين.

وكل عبارة ل: أبداً أعطها درجة واحدة.

وان وجدت نفسك وقد حصلت على درجة:

أكثر من ١٥١ درجة:

فإن هذا يعني أن ثقتك بنفسك عالية والحمد لله، ويمكنك أن تغلق هذا الكتاب وتهديه لأحد الناس فأنت لا تحتاجه إلى نفسك.



الآن... أنت خبير

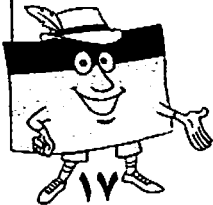
أنت والآخرون

من ١٥٠ إلى ٧٥ درجة:

فهذا يعنى أن ثقتك بنفسك لا بأس بها ولكن يجب أن تعرف أسباب عدم حصولك على درجات أعلى ويجب أن تصل للدرجة الأولى فأنت هنا فى اللون الرمادى لم تصل إلى الأبيض ولكن يسهل بك التدهور والانحدار للون الأسود التالى:

أقل من ٧٥ درجة:

أنت تحتاج إلى العمل الجدى لتقوية ثقتك بنفسك فأنت ضعيف والحياة لن تحتاج إليك وقد يكون من السهل على الحياة والبيئة المحيطة التخلص منك إن لم تحسن من نفسك وأنت لها.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

فن بناء العلاقات مع الآخرين

مادمت بصدد التعامل مع الناس - على اختلافهم- فإنه من المفضل أن تقوم بحضر السطور التالية في ذاكرتك وأن تتصرف بمقتضاها .

١- إننا جميعاً محبوبون لذاتنا .

٢- اهتمامنا أكثر بأنفسنا عن أى شىء آخر فى العالم .

٣- إن كل شخص تلتقى به يريد أن يشعر بأنه مهم وأنه يشكل شيئاً ما .

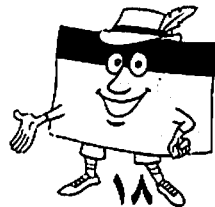
٤- هناك شعور داخل كل إنسان لكى يحظى بتقبل الآخرين له وذلك لكى يقدر على تقبله لنفسه وقبولها .

وقد أثبتت الدراسات العلمية أنك لو أحسنت التعامل مع الآخرين فإنك تكون بذلك قطعت ٨٥ % من طريق النجاح للوصول إلى هدفك، ولكن كيف يتم بناء علاقات قوية مع الآخرين؟ يتم ذلك من خلال عدة خطوات:

الخطوة الأولى:

إشعار الآخرين بأهميتهم:

هناك عدة طرق تصل بك إلى النجاح فى إشعار الآخرين بأهميتهم هي:



الآن.. أنت خبير أنت والآخرين

١- اقنع نفسك مرة واحدة فقط ولكن إلى الأبد بأن كل الآخرين مهمون وليكن اقتناعك هذا مخلصاً وتأكد أن من يؤثر في الآخرين هم أولئك الذين يؤمنون بأهمية هؤلاء الآخرين ويرون فيهم أشخاصاً مهمين بالفعل.

٢- وجه الاهتمام لهم من خلال ملاحظتك إياهم وما يقومون به فإذا ما فعلت ذلك قدمت مجاملتك إليهم أى تعترف بأهميتهم وبالتالي تقدم دفعة كبيرة لروحهم المعنوية وعندما يعترف فرد ما بأهميتنا نصبح أكثر ودأ وأكثر تعاوناً معه.

٣- أبلغه أنه ترك لديك انطباعاً جيداً وأمثل طريقة لذلك أن تجعله يدرك أنه قد أثر فيك وأنه قد ترك انطباعاً في نفسك، عليه سوف يعتبرك هو وقتها أنك واحد من أذكى خلق في وواحد من أكثر الناس أدباً ولطفاً فيمن قابلهم في حياته على الإطلاق، وإياك أن تتعالى عليه وإلا ستكون أغيبى وأحمق خلق في عند ذلك لأنه يشعر وقتها بضالة نفسه.

الخطوة الثانية:

اجعل شخصيتك جذابة:

إن شخصيتك تحقق لك الكثير فالجاذبية والديناميكية بوسعهما أن يجعللا الآخرين يحبونك فالناس لاتحب المترددين



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

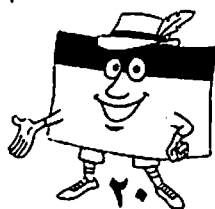
والفاشلين ولكن ينجذبون نحو الذين يعرفون عنهم ماذا يريدون ويتوقعون الفوز والواثقين من أنفسهم ويؤمنون بها ويمكن أن يتم ذلك مبدئيًا عن طريق:

١- اجعل خطواتك ذات جرأة واثقًا من نفسك وعينك متطلعتين إلى هدف ما تستطيع أن تحققه لنفسك وبنفسك.

٢- صافح الآخرين بثبات وحزم غير مبالغ فيه، وابتعد عن المصافحة بأيدي رخوة فهي سمة من سمات غير الواثقين من أنفسهم وكذلك ابتعد عن المصافحة بأيدي قوية جدًا فقد تشعر الآخرين بأنك إما أن تكون شخصًا متغطرًا متسلطًا أو أنك تخدعهم بقوة شخصيتك وتتقصص الثقة بنفسك، ارفع رأسك إلى أعلي وافرد كتفيك وامش بخطى واثقة.

٣- اجعل نبرة صوتك تعبر عن الثقة حتى يصل إلى الناس قبل أفكارك، فهو الذي يقوم بتوصيل مشاعرك، وعليه يحدد من يسمعك هل تتحدث بصوت ينم عن الشجاعة والإقدام أم اليأس والشجن والدموع. وكذلك تكلم بوضوح وبلا تردد.

٤- كن ذا لياقة فإذا أردت حب الناس كن شغوفًا بهم فلا تجعل لسانك يخونك قط، فإن القدرة على الكلام مع اللياقة تزيدك طلاوة وتزيد من قوة تأثيرك في الناس على اختلافهم.



الآن.. أنت خبير أنت والآخرون

٥- أضف صفة الحماسة إلى شخصيتك وتصرف بحماس وسرعان ما ستري أن ذلك سرى فيمن تتعامل معه فيعاملك بمثلها وتكسبه.

٦- عليك أن تصبر على الآراء والأفكار التي تري في قرارة نفسك أنها غير متفقة معك، فإن من أسرار الشخصية الجذابة الإصغاء الواعي المشوب بالتقدير والعطف لآراء الآخرين وتقبل الآخرين ودعمهم يتمتعون بالاسترخاء عندما يكونون معك.

٧- لا بد لك من المرح والإشراق والتفاؤل فهذا يحبك الآخرون ويلجأون إليك ويحبون صحبتك.

٨- كن ذا مظهر لائق فالمظهر اللائق يكسبك احترام النفس والإحساس بالثقة والاطمئنان فالرجل الذي تشيع الفوضى في هندامه لا بد أن تشيع الفوضى في تفكيره كذلك.

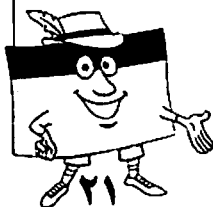
٩- لا تكن تقليدياً عند الثناء والمجاملة.

١٠- يجب أن يعرف الآخرون أنك تقدرهم وتقدر قيمتهم وعاملهم على أساس أن لهم قدرا لديك ووجه لهم الشكر دوماً وأشعرهم بأنك تخصصهم بها وحدهم.

الخطوة الثالثة:

← أنشئ انطبعا أوليا جيدا لدى الآخرين:

عليك أن تتذكر دائماً أن أول كلمات تتطرق بها أو مواقف تتخذها في البداية إنما تشكل النغمة الأساسية للموقف



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

بصورة مطلقة، ويكون من الصعب بمكان أن تدفع من أخذ
عك انطباعاً سيئاً من البداية إلى تغيير فكرته عنك ولذا
لا بد من:

١- البدء بنغمة أساسها المودة وبالتبعية سيصبح اللقاء ودوداً
وجهاز اللقاء ليتفق مع طبيعة الهدف.

٢- سوف يتقبلك الطرف الآخر حسب تقييمك لنفسك، فإذا
كنت ترى نفسك فاشلاً فهذا يعني أن تطالب الآخرين
بأن يعتبروك فاشلاً ويتعاملون معك على هذا الأساس.

٣- مكن الطرف الآخر من أن يعرف أنه قد ترك في نفسك
انطباعاً جيداً عنه.

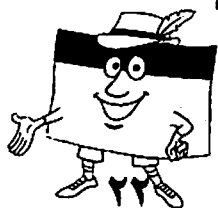
٤- يحكم الآخرون عليك من خلال آرائك في كل الأشياء مثل
عملك ومؤسستك وآرائك في رئيسك وزملائك
ورجالك... وليس من خلال رأيك في نفسك فقط.

٥- كن إيجابياً وحول جو المقابلة إلى جو إيجابي يكن
الانطباع إيجابياً ولا تفعل العكس.

٦- إذا كنت تريد الإجابة عنها أسئلة ما بـ «نعم» فلماذا تسأل
أسئلة الإجابة عنها بـ «لا».

٧- لا توجه أسئلة تعنى ضمناً أنك تتوقع متاعب أو تسعى إليها.

٨- كن بشوشاً ودوداً.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

الخطوة الرابعة:

الود الفوري والصدقة السريعة:

هل سمعت عن الود الفوري وتكوين الصداقات من أول لحظة، ذلك هو السحر الخاص القادر على إفشاء شعور بالمودة في الآخرين بسرعة، عليك بـ :

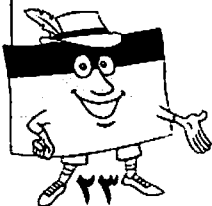
١- عدم الخشية أو الخوف من أن يقوم الطرف الآخر بصدك، قم بالمخاطرة ولا تخف وخذ المبادرة.

٢- تذكر دائماً أن معظم الناس تواقون إلى الود والصدقة مثلك تماماً.

٣- لا تقم بامتهان نفسك من أجل استثارة مشاعر الود في نفوس الآخرين أو أن تبدو وكأنك تسعى أن تكون جذاباً ولطيفاً.

٤- حافظ دائماً على شيئين هامين: الهدوء والابتسامة.

والابتسامة الخالصة الطيبة المريحة الصادرة من أعماقك، والناس يستطيعون أن يميزوا ما بين الابتسامة الحقيقية الخالصة وبين المزيفة فإن وجدوا الأولى دفعهم هذا إلى الإحساس بالود والمودة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

الخطوة الخامسة:

انتق الكلمات الجيدة:

إن نجاحك غالباً ما يعتمد على ما تملكه من مقدرة على التحدث واختيار الكلمات المناسبة فكلما كان اختيارك جيداً للكلمات استطعت أن تصل إلى كيمياء الشخصية التي أمامك.

١- إذا كان حديثك مع شخص ما لأول مرة ابدأ بكلمات تبعث على الدفء عن طريق الأسئلة البسيطة أو الملاحظات الواضحة مثل الاسم، الحالة الاجتماعية، العمل، الأحوال الجوية، ... وستجد من هذا الحديث البسيط أن هناك حديثاً ودياً بدأ مع هذا الشخص وأصبح حديثاً ممتعاً.

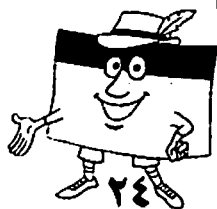
٢- دعه يتحدث عن نفسه بدفعه إلى الكلام وستحصل عندها على لقب المتحدث الجيد اللبق بدون أن تتكلم كثيراً.

٣- لا تستخدم كلمة «أنا نفسي» أو «أنا شخصياً» بل عليك بـ «أنت نفسك» للطرف الآخر.

٤- وجه الأسئلة التي تهم الآخرين : لماذا، أين، كيف؟

كيف استطعت أن تتجح في هذا؟ ماذا تقول عندئذ؟..

إلى غير ذلك من الأسئلة التي تكسبك سمعة أنك واحد من أمتع المتحدثين.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

٥- تحدث عن نفسك عندما يدعوك الطرف الآخر لذلك ولا تفرض نفسك وحديثك عليه.

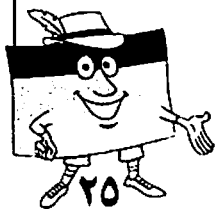
الخطوة السادسة:

← اجذب الآخر نحو وجهة نظرك:

الوضع الطبيعي أنك عندما تصادف رأياً معارضاً لوجهة نظرك هي أن تتناقش وتجادل، وبالتالي تتمنى أن تتغلب عليه بطريقة أو أخرى المهم أن يقتنع، كما أنه من الطبيعي أيضاً أن نأخذ الأمر بمثابة تهديد وصفعة موجهة لذاتنا، وعلينا أن نقوم بالرد بما ينال من ذاتنا ويتملكنا الانفعال، وقد يصل بنا الأمر إلى التهديد والوعيد والسخرية كما التهوين والتقليل من وجهة النظر الأخرى، كل هذا لا يؤدي إلى الفوز لأنك لا تغير رأى الطرف الآخر بالقوة أو تكسير عظامه.

ولكن عليك بـ :

١- الاستماع والإصغاء الجيد لما يعرض الطرف الآخر لوجهة نظره ولا تقاطعه أثناء عرضه، وأعد عليه بعض النقاط التي قام بعرضها، وإذا انتهى أسأله عما إذا كان هناك ما يحب أن يضيفه، اجعله يشعر تماماً بأنك مهتم بوجهة نظره تماماً.



الآن.. أنت خبير

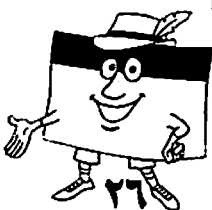
أنت والآخرون

٢- لا تتسرع بقول كلمة «لا» بل خذ لحظة للتفكير وأشعره بذلك حتى تعطى لديه انطباعاً بأنك فكرت ولم تتسرع، ولا تزد من مدة التفكير فيظن أنك تتهرب أو حدث لك نوع من الارتباك النسبى لما قاله.

٣- ادرس كل النقاط التى يعرضها الآخر وستجد بها بعض نقاط تلتقى بها معه، اعترف بها وسلم بصحتها وليس من المفيد أن تعارضه فى كل النقاط التى تحمل وجهة نظره، وعندما ترى أن جميع نقاطه ووجهة نظره غير صحيحة لديك وافقه على بعض النقاط البسيطة وغير الهامة وعندما سيصبح لديه ميلاً أكثر للتسليم بوجهة نظرك.

٤- عندما تبدأ فى عرض وجهة نظرك كن هادئاً ولا تتفعل ولا تهدد ولا تلوح باستخدام القوة.

٥- إذا قمت بتغيير وجهة نظر الطرف الآخر دعه يحفظ ماء وجهه ولا تخرجه وإلا فلن يخرج عن نطاق وجهة نظره السابقة وافترض أمامه أنك لو كنت مكانه لتبنييت وجهة نظره فى ظل ما كان متوافراً من معلومات وحاول دائماً أن تجد مبرراً لوجهة نظره أو لخطئه إن كان مخطئاً.



الآن... أنت خبير

أنت والآخرون

الخطوة السابعة:

← امدح الآخرين وأتدعهم:

عليك أن تعرف أن المدح والثناء لهما مفعول المعجزة في النفس البشرية، فالجميع يستجيب لهما ويسعد بهما وتهيم روحه في السماء من فرط الرضا والانبساط، كل هذا يتم وبكلمات بسيطة فقط:

١- اجعل مدحك صادقاً وغير روتيني وخص من تمدحه به ولا تداهنه أو تتملقه.

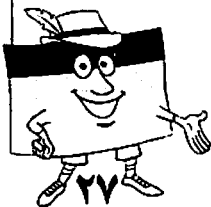
٢- عبر عن مدحك بوضوح ولا تتردد ولا تفترض أنه يعرف أنك تمدحه.

٣- إذا كانت مجموعة من الأفراد ليكن مدحك لهم فرداً فرداً وبأسمائهم وليس مدح بالجملة «شكراً لكم جميعاً».

٤- انظر إلى من تمدحه وتطلع إلى عينيه.

٥- ابحث عن عمد عن الأشياء التي يمكن أن تمدح عليها الغير.

٦- صب مدحك على الشيء الذي قام به الشخص وليس الشخص ذاته، فالأول يمكنك من الحصول على مزيد من النتائج والأخير يشعر من تمدحه بالمجاملة والإحراج والزهو.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

الخطوة الثامنة:

انتقد ولكنك بدون حرج

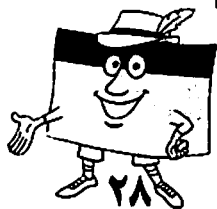
من منا لا ينتقد غيره من الناس؟ الكل يتفانى في نقد الآخرين وتحت مسمى كل الدوافع: المصلحة العامة، المصلحة الخاصة، التقليل من شأن الآخرين، تصيد الأخطاء.. كل شيء مباح للنقد. المهم هو كيف تقلل من شأن هؤلاء؟

بالتأكيد هذا على غير الصواب فإذا أردت أن تنتقد شيئاً ترى فيه خطأ ما وتريد أن تصوب هذا الأمر لفاعله فعليك أن تتقن فن النقد وغرضه الأساسى هنا هو إبقاء من تقوم بنقده فى طريقه الصحيح لا يعدل عنه ولا يغيره نتيجة لنقدك. ولإتقان فن النقد ست درجات :

الأولى:

السريّة

إذا كنت تريد حقاً أن تصحح الخطأ وترى العمل فى مساره الصحيح عليك بنقد المخطئ سراً فإنك إن نصحتَه جهراً فقد فضحتَه والمرء يقبل النصيحة ولا يقبل الفضيحة حتى ولو كانت لديك أسمى الدوافع والقيم والحق فى النقد، تذكر فقط لو كنت أنت المنتقد فكيف يكون حالك لو قام أحدهم بنقدك علانية فهل كنت ستصمت وتلتزم تنفيذ ما سمعته أم ربما تبحث عن مبررات تؤكد بها ما تفعله وربما تثور فى وجه منتقدك وتسبه؟



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

إذا أردت أن يُفعل بك ذلك فهذا شأنك أما الآخرون فعليك أن تتصحهم سراً وإلا فالويل لك ولا تلومن إلا نفسك.

الثنائية:

الكلمة الطيبة

كلما كنت رقيقاً فى كلامك طيباً فى حديثك لان لك الناس، فما بالك لو قدمت المدح والثناء لمن تنتقده فكيف سيكون الحال؟ هنا إذا فعلت ذلك فقد ملكته دون رق أو عبودية فقلبه معك وعقله لك افعل به الآن ما شئت لتصح مسار العمل المنشود فهو طوع يمينك .

وإذا فعلت العكس وبدأت بذمه والكيل له فلا تلومن إلا نفسك.

الثالثة:

انقد العمل وليس صانع العمل

إذا كنت تبغى الإصلاح بالنقد فأنت هنا تهتم بالعمل وبالتالي نقدك يجب أن ينصب على العمل المؤدى وليس على الذى أدى هذا العمل.. أى عليك أن تركز على التصرف وليس على الشخص، فإذا فعلت ذلك فقد رفعت من قدره وشدت من أزره لتحسين عمله وليس لزيادة سلبياته ويمكن أن تختبر نفسك: هل توجه النصح والنقد لتتشفى ممن عمل هذا العمل وتتصيد له الأخطاء أم أنك حقا تسعى نحو الفعالية والفاعلية فى العمل؟



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

الرابعة:

قدم الحلول

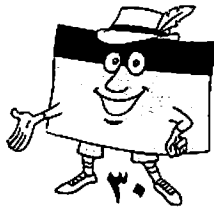
ما الهدف من نقدك للعمل وما الذى تعلمه من هذا النقد فى عمله؟ فهو لو كان يدرك صحة أداء العمل ما كان له أن يخطئ فيه، دورك هنا أن تعطى وتقدم له الطريقة الصحيحة للعمل وكيف يتجنب حدوث هذا الخطأ مرة أخرى. وإياك أن تكون ناقداً ساخطاً على الدوام وجهك لا يعرف الابتسامه.

ولا تقول لمن تنقده «اتصرف المهم عليك أداء هذا الشيء بالطريقة الصحيحة» أنت هنا لست بمسئول عن هذا الشخص وليس لك حق نقده فكما لا يعرف هو كذلك أنت، فلا تعرض نفسك للحرج.

الخامسة:

انتقد مرة واحدة للخطأ الواحد

إذا قمت بالنقد مرة واحدة لأحد الأخطاء فلا غبار عليك ولكن فى الثانية أعطيت لمن تنقده مبرراً للدفاع عن نفسه بالخطأ وفى الثالثة سيتفنن فى أن يغيظك وينكد هو عليك وفى الرابعة سيسخر منك وفى الخامسة سيعلن للجميع أنك تنتقده وأنه لا يستمع لك وفى السادسة سيفكر فى أن يقوم



الآن.. أنت خبير أنت والآخرون

بطرديك من المكان الذي تقف فيه الآن، وفي السابعة سيفكر في التعرض لك إما بالضرب المبرح أو أن يترك لك المكان بعد أن يقوم بتخريبه .

تذكر شيئاً واحداً أنه طالما تسعى نحو الوصول لعمل جيد وليس الفوز في معركة مع شخص ما يقوم بهذا العمل، الفت نظره مرة واحدة فقط لما يفعله من خطأ وبنفس الشروط السابقة وإلا ف...

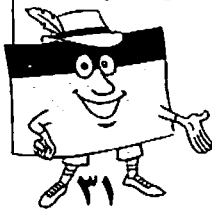
السادسة:

اختم نقدك بابتسامته

المقصود بالابتسامه هنا أن يشعر من تنتقده بالود والحب والصفاء من جانبك وأنت تدرك أن ما فعله عن دون قصد وليس متعمداً وليست ابتسامه صفراء خبيثة مأكرة أو ابتسامه بلاستيكية لا لون لها أو طعم أو إحساس .

اربت على ظهره في ود وحنان وليس رفضه في قدمه ولا تهدد أو تتوعد واطلب منه التريث والهدوء فالعمل في حاجة إليه فهو ابن الشركة وأنت أخوه وليس عبداً عند الشركة وأنت سيده ومولاه .

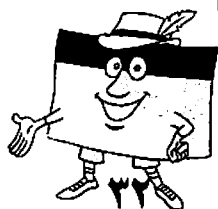
إما أن تتقد الغير في سرية وبكلام طيب وتركز على العمل فقط مع تقديم الحلول للأخطاء وبعنان بالغ وود غير مفقود، وإما أن ينفرد العقد منك ولن تستطيع جمعه مرة أخرى .



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

إن فعلت النقد بفن كسبت إلى جانبك رجالاً كثيراً وإن
نقدت شخصاً واحداً بطريقة خاطئة التف حولك الرجال
ليوسعوك سلقاً بأفواههم وسحقاً بأقدامهم فأنت عدو لهم .
إن نقدك للغير يمكن أن يمكنك من جذب الناس حولك أو
يجعلهم أعداءً لك فانظر هل تسليح جيشك بالأعداء من
رجالك أم تسعى نحو تعلم فن النقد دون تجريح.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

كيف تصنع سؤالاً وتطرحه على الآخرين؟

إن صناعة الأسئلة أمر صعب جداً فعندما تطرح سؤالاً ذكياً ستتمكن من الحصول على أى شىء تريده وفى أى وقت ولكن مبدئياً متى نستخدم الأسئلة؟

نحن نستخدم الأسئلة عندما نريد:

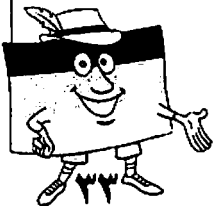
(١) إقناع الآخرين:

مهما كان عملك فأنت تجد نفسك فى موقف تريد فيه أن تعرف كيف تقنع من تحادثه بما تريد- ربما كان هذا الشخص رئيساً أو زميلاً لك أو مرؤوساً عندك أو عميلاً يشتري منك- فبسؤال واحد يمكنك أن تعرف هل اقتنع الطرف الآخر بوجهة نظرك أم لا.

كما أن السؤال سوف يكشف لك ما تريد أن تحصل عليه من معلومات، بدون ثمن لها، وما الذى يدفع الطرف الآخر نحو القلق من ناحيتك أو توجيه نقد تجده بلا داع له.

(٢) الحصول على المعلومات:

من أفضل استخدامات الأسئلة هو جمع المعلومات، فمن الضروري لك أن تعرف ما الذى يدور من حولك حتى تتجح



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

فى عملك، والأسئلة هى بداية طريق النجاح، فالفرد الناجح يحتاج إلى كل ما يستطيع استيعابه من معلومات والمعلومات الناقصة يمكن أن تكلفه الكثير.

(٣) إثبات الأفكار:

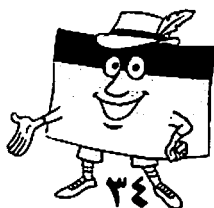
عادة ما يتبع الأفراد أفكارهم الخاصة بدلاً من أفكار الآخرين، ولكن كيف يكون حالك عندما تريد من هؤلاء الأفراد أن يتبعوا ما تريدهم أنت أن يتبعوه، يتم ذلك عن طريق الأسئلة فتثبت أفكارك لديهم وبأن تدعه يطورها كما لو كانت فكرته أو أفكاره هو.

(٤) تصفية الذهب:

من أهم فوائد استخدام الأسئلة هى تصفية ذهنك المشوش أو غير الواضح، حيث طرح الأسئلة يتطلب تركيزاً عالياً وكلما كونت مزيداً من الأسئلة أصبحت أفكارك أوضح، وتقدمت نحو الأمام بقوة دفع أكبر حيث اكتشاف الهفوات والأخطاء غير المنطقية وتأكيد النقاط القوية.

(٥) حفز الآخرين:

تحقق الأسئلة قوة دفع عظيمة نحو تحفيز الآخرين حيث تقييم ما يقدمون من أعمال وأفكار وما يقترحون عمله وكذلك تقديم خبراتك لهم أيضاً فى صورة أسئلة وذلك بدون أن تثير داخلهم أية أحقاد أو ضغائن.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

وعلى سبيل المثال إذا جاءك أحد رجالك بفكرة جديدة
وكنت رجلاً عادياً فيم سوف تفكر: الوقت، التكلفة، شكوك
فى النجاح...

وستجد مرؤوسك يفكر فيك كمعوق له أو خائف منك أن
ترفض أفكاره و.. ولكن إذا تفاعلت معه ومع أفكاره عن
طريق الأسئلة ودعمته بخبرتك عن طريق:

كم وقت تنفيذها؟ وما هى تكلفتها؟...

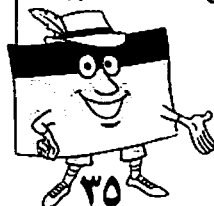
ستجده هنا- إن كان دارساً جيداً لفكرته- يرد على كل
سؤال أو يبحث له عن إجابة حتى يتقن تماماً فكرته. وتقوموا
بتنفيذها معاً أو يقوم هو وينفسه برفض فكرته ولن يقدم لك
شيئاً مرة أخرى إلا بعد دراسته دراسة متأنية.

٦ | حل المشكلات:

استخدام الأسئلة يساعدك - بلا شك- فى الوصول إلى
حل للمشكلات التى تواجهها وبالتبعية اتخاذ القرار المناسب
حيث إنه من خلال الأسئلة تعرف نقاط القوة والضعف
وأساس المشكلة وماهى الحلول المقترحة لهذه المشكلة.

٧ | إبداء الراى بحرية:

إذا كنت ستبدى رأيك فى شىء ما وترغب فى نقد أجد
الأفراد فسوف تجده بدون مجهود منه يدافع عن نفسه وربما



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

يضطر إلى مهاجمتك وبلا داع لذلك، بينما لو استخدمت الأسئلة ستجد الفرد هو الذى ينقد نفسه ويعدل من تفكيره وتحته على العمل ويكون رجلك المدافع عنك وليس المهاجم لك.

(٨) تقليل الأخطاء:

يتحدد مدى فهمك للأمور من قدر ارتكابك للأخطاء فكلما زادت أخطاؤك أو أخطاء من تتعامل معهم أظهر هذا عدم الفهم الواضح للأمر والعكس، وعن طريق الأسئلة يمكن تصحيح أى خطوات غير صحيحة وتوضيح أى تعليمات أو أمور غامضة.

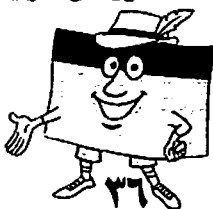
مثال ذلك:

أن تسأل أحد رجالك بعد أن أعطيته كل تعليماتك عن المهمة الجديدة، إذا قلت له بعدها « هل فهمت ما قلته » وقال: «نعم» ثم أحضر لك المهمة بها الكثير من الأخطاء فالخطأ خطوك أنت.

فالأولى بك أن تقول له: «هل هناك شىء أقدمه لك قبل أن تبدأ» أو «فكر ثم عد لى مرة أخرى قبل أن تبدأ لنفكر معاً فى خطوات التنفيذ وإن كان لديك سؤال ما».

(٩) التغلب على أو تقليل الاعتراضات:

لكننا نواجه دومًا بسلسلة من الاعتراضات على أمور ما قد تكون من الرئيس أو المرعوس وبالطبع من العملاء،



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

والأسئلة تبدد هذه الإعتراضات أو تخفف منها .

فما هي المشكلات التي تراها فيما هو معروض عليك من تقرير أو مهمة عمل أو سلعة ما وما هي البدائل التي تراها؟ وكيف أساعدك.....؟

(١٠) | الإتصال بالآخرين:

متى أتقنت طرح الأسئلة الصحيحة فستتمكن من التحدث إلى أنواع مختلفة من الأفراد وبطباع متنوعة حيث يقل تحفظك وتزداد درجة إنفتاحك على الآخرين وتتحدث أقل وتصفي أكثر وبالتالي تحصل على النتائج التي ترجوها .

ويجىء السؤال:

كيف تصنع السؤال؟

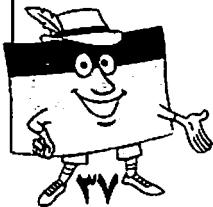
وكيف تطرحه على الآخرين؟

هناك نوعان من الأسئلة هما:

الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة

الأسئلة المغلقة: 

وهي التي نستخلص منها معلومة ما وتحول دون استمرار الحديث.




الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

ويمكن الإجابة عنها بـ «نعم» أو «لا» أو بذكر عبارة بسيطة تتضمن حقيقة ما تريده وهي جيدة للحصول على المعلومات بسرعة.

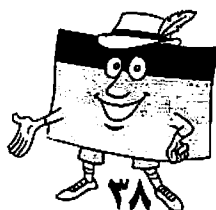
ومن أمثلتها:

- متى ستبدأ فى المهمة المكلف بها؟
- هل هذا التقرير كامل؟
- متى موعد الاجتماع؟
- متى ستغادر مكتبك؟
- هل حضرت بسيارة الشركة اليوم؟
- كم طفلاً لديك؟

وهى مفيدة فى حالة: 

- لفت الانتباه لشخص ما.
- توفير الوقت.
- المحافظة على الاتجاه المطلوب للحديث.
- تأكيد الاتفاقات.

ولكن أنت الوحيد الذى تستطيع تحديد نوعية السؤال وذلك حسب الحاجة والموقف وطبيعة عملك.



الآن.. أنت خبير أنت والآخرون

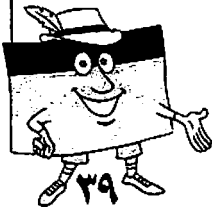
الأسئلة المفتوحة:

وهي التي تحث على التفكير وتشجع على استمرار الحوار والحديث حيث يتيح للطرف الآخر فرصة المشاركة في المناقشة وإيجاد الحلول بنفسه، وتتطلب إجابة أكثر عمقاً من «نعم» و«لا» ومن أمثلتها:

- كيف ستتعامل مع المهمة المكلف بها؟
- أى طريقة استخدمتها عند وضع هذا التقرير؟
- هل يمكن أن تحدثنى عن اجتماعنا القادم؟
- من الواضح أن عملك شيق لك، هلا حدثتني عنه؟
- كيف أثر تأخيرك اليوم على العمل بإدارتك؟
- أرى أن حياتك العائلية مستقرة تماماً فقد وجدتك محاطاً بعدد كبير من الأطفال؟

وهي مفيدة لأنها:

- تنشئ حالة من الحوار بين الأفراد ويمكنك عندها أن تتحسس نبذة الحوار وتحدد سلوك الفرد.
- تقلل الإحساس بالاستجابات المصاحب دائماً للأسئلة المغلقة فقد لا يشعر الفرد بأنك طرحت عليه سؤالاً.
- تشجع الطرف الآخر على التفكير في جوابه.



الآن.. أنت خبير

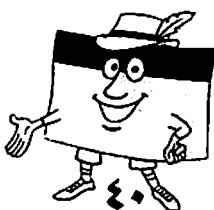
أنت والآخرين

- تشجع الطرف الآخر على التعبير عن نفسه.

ويمكنك أن تحول أى سؤال مغلق إلى سؤال مفتوح بسرعة وبسهولة إذا كان هذا فى صالح الموقف عن طريق كلمات قليلة مثل: «ماذا»، «كيف»، «هل يمكنك أن توضح».

ومثال ذلك:

- مغلق: هل تستخدم الكمبيوتر فى عملك؟
 - مفتوح: كيف تستخدم التكنولوجيا الحديثة فى عملك خاصة الكمبيوتر؟
 - مغلق: هل تواجه أية مشكلات فى عملك؟
 - مفتوح: كيف كانت تجربتك فى عملك الحالى؟
 - مغلق: لماذا فعلت ذلك؟
 - مفتوح: هل يمكن أن توضح لى هذا التصرف؟
 - مغلق: هل هذه الفكرة جيدة؟
 - مفتوح: صف لى هذه الفكرة وجدواها؟
 - مغلق: فيم تستخدم ذلك؟
 - مفتوح: هل هناك استخدامات أخرى لذلك؟
- واحذر كثيراً عند استخدام كلمة «لماذا» فى سؤالك، فقد تعرض سؤالك كله وما سوف تحصل عليه إلى أمر خطر قد ينقلب حذرك.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

واياك و:

- استخدام الأسئلة للفت الأنظار إليك.
- استخدام الأسئلة الفضولية والتي تتجاوز الحدود.
- طرح الأسئلة في وقت غير مناسب.
- إثارة الآخرين وغضبهم والسخرية منهم بطرح الأسئلة الكثيرة أو طرح أسئلة غبية.

طرح الأسئلة على الآخرين:

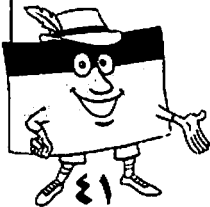
عند طرح سؤالك على فرد ما يمر ذلك بست خطوات

هى:

الخطوة الأولى:

تمييز شخصية الفرد واكتشاف نوعيتها:

ويكون ذلك عن طريق معرفة سلوك هذه الشخصية، والسلوك شئ يمكن مراقبته وقياسه والتعامل معه بموضوعية بل وتغييره، أى تخبرك الشخصية بالتحديد بالطريقة ونوعية الأسئلة التى سوف يستجيب لها ذلك الفرد بإيجابية أكبر.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

الخطوة الثانية:

ماذا تريد منه السؤال؟

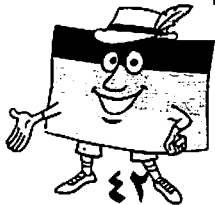
قبل أن تطرح سؤالك تحتاج أن تعرف غايتك من هذا السؤال من خلال:

- لماذا تسأل؟ أو ماذا تريد بالتحديد من هذا السؤال؟
- هل تريد مزيداً من التعاون، تقديم مساعدة ، تعليمات، ..
- من الذي تسأله؟
- رئيسك، زميلك، مرؤوس لديك، عميل.
- لابد أن تعرف الشخص الذي تتحدث معه.
- ماذا لو كنت في مكان الطرف الآخر، ماذا تريد؟
- كيف تصيغ السؤال ليصبح ذا فعالية عند متلقيه؟

الخطوة الثالثة:

طرح السؤال:

سابقاً حددت هدفك وأعددت صيغة السؤال، يتبقى طرح السؤال وعليك أن تتحدث بوضوح وهدوء وبطريقة مباشرة، ولا تستعجل أفكار الطرف الآخر، ولا تجعله يشعر عن طريقك باستياء أو نقد مستتر من خلال نبرات صوتك، واجعل متلقى السؤال يتوقع أنك تنتظر الإجابة فانظر في



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

عينيه .. وإياك أن تطرح سؤالك بسرعة أو تدفنه في سيل من الكلام وإلا تم دفن سؤالك إلى مთواه الأخير.

الخطوة الرابعة:

استجابة الطرف الآخر للسؤال والإصغاء له:

يكون سؤالك دون جدوى إذا لم تنصت إلى الطرف الآخر عند الإجابة على سؤالك، والإصغاء الجيد مهارة تتطلب تركيزاً وجهداً وذلك لأننا ن فكر أسرع مما نتحدث و عليك أن تهين نفسك للإصغاء وللطرف الآخر وأن تتدرب عليها وأن تحدد ما تريد من هذا الإصغاء.

الخطوة الخامسة:

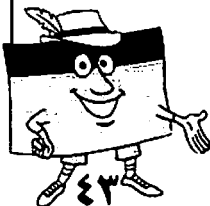
تقييم السؤال:

عندما تصغي تحتاج إلى أن تقيم الإجابة وبالتالي فقد تحتاج إلى أن تطرح سؤالاً آخر أو عدة أسئلة أخرى قبل أن تحصل على ما تبحث عنه أو تريده.

الخطوة السادسة:

الاستفادة من السؤال:

مادمت طرحت سؤالاً فعليك الاستفادة منه فإن لم تستفد منه أو تجاهلت ما أخبرك به فقدت احترام الطرف الآخر وقد لا يجيب عن أسئلة لك مرة أخرى.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

تحليل وحل المشكلات

المشكلة هي وجود فجوة بين الوضع القائم والوضع المرغوب أو المخطط، أو قد تكون انحرافا عن الأهداف المطلوب تحقيقها، أو قد تكون المشكلة مجموعة من الصعوبات التي تمنع الوصول إلى هدف معين.

ويمكن تقسيم المشكلات التي تواجه الأفراد إلى ثلاثة أنواع هي:

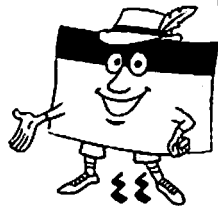
- ١- مشكلات شخصية
- ٢- مشكلات تنظيمية (خاصة بالمؤسسة)
- ٣- مشكلات خارجية

١- المشكلات الشخصية: ☹️

وهي التي تحدث للأشخاص نتيجة طبائعهم وسلوكياتهم
مثل:

- نقص الثقة في النفس أو عدمها.
- الشعور بالنقص.
- الغرور.

الآن.. أنت خبير أنت والآخرون



■ حب السيطرة.

■ الشعور بعدم الأهمية.

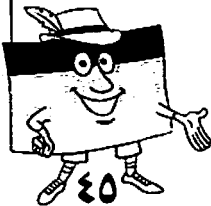
وهذه المشكلات يأتي بها الفرد إلى العمل وبالتبعية يسبب المشكلات لزملائه أو لمؤوسيه وكذلك لرؤسائه، وهذه مشكلات صعبة الحل وتسبب صعوبات جمة في مكان العمل.

٢ - المشكلات التنظيمية (خاصة بالمؤسسة): ☹️

إذا سألت نفسك عن بعض المشكلات التي تعاني منها في مجال العمل قائلاً: «هل سأجد هذه المشكلة نفسها إذا تركت هذه المؤسسة التي أعمل فيها؟».

إذا كانت إجابتك بالنفي فلا شك أنها مشكلة خاصة بمؤسستك ويمكنك أن تعرف هذه المشكلات مسبقاً بل والتنبؤ بحدوثها مستنداً في ذلك على تجربة الماضي، وغالباً ما سوف تجد هذه المشكلات تتعلق بالسلطة واتخاذ القرار، العلاقات الإنسانية، عدم التفاعل وسوء الاتصال بين مجموعات العمل، عدم عدالة الأجور والرواتب، ضغط العمل، سوء المعاملة...

ولاشك أن من واجب المؤسسة هنا حل هذه المشكلات بجميع أنواعها.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

ومن أهم مجالات هذه المشكلات:



١- بيئة العمل:

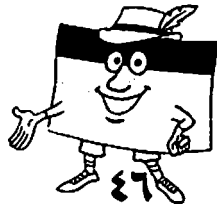
- ساعات العمل.
- نظافة مكان العمل.
- الأثاث والإضاءة.
- الموقع.
- جو العمل (بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين).
- الخدمات المقدمة.

٢- الأجور والمرقيات:

- الراتب الأساسي.
- الدرجة الوظيفية.
- فرص الترقى.
- الأجازات السنوية والمرضية وغيرها.
- فوائد ترك الخدمة.

٣- الأمان الوظيفي:

- الخوف من الاستغناء.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

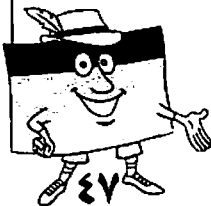
- الفصل.
- التهميش.
- العلاقات مع الآخرين.
- الشعور بالانتماء.
- أسلوب القيادة.
- الإشراف.
- التأمينات والضمان الاجتماعي.

4- فرص النمو الشخصي؛

- المسؤولية.
- التجربة الجديدة.
- فرص التعلم.
- التغذية الناتجة عن الأداء.

5- المشاركة والتفاعل؛

- إبداء وإعطاء الرأي.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- الإحاطة علمياً بمجريات الأمور.
- التقدير من الرؤساء للمرؤوسين.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

٦- الرغبة والتحدى فى العمل:

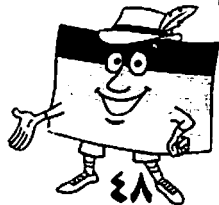
- زيادة فى حجم المسئولية.
- التوسع فى الخبرة.
- التغلب على الصعاب والعقبات.
- النجاح فى إنجاز المهام.

٧- المؤثرات الخارجية:

- المشكلات العائلية.
- الطموحات الشخصية.
- الالتزامات.
- العلاقات الاجتماعية.

٣ - المشكلات الخارجية: ☹️

العمل بالنسبة لى ولك ولأغلب العاملين إن لم يكن لكل العاملين ما هو إلا جزء واحد من حياتنا، بينما الأجزاء الأخرى- والتي تمثل جزءاً كبيراً من حياتنا- مثل حياتنا العائلية ودوافعنا واتجاهاتنا وأنشطتنا و... كبيرة وكثيرة وتؤثر كثيراً على حياتنا؛ لأنها مرتبطة ببعضها البعض وكذلك مكملة لبعضها البعض، وعندما تأتى للعمل فأنت لا محالة آت بكل المؤثرات الأخرى من الأجزاء الأخرى (العائلة ،



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

الدوافع، الاتجاهات، الأنشطة...) وعندما ينتهى العمل تأخذ معك لا محالة جزءاً خاصاً من مؤثرات هذا العمل إلى الخارج.

ومن الممكن أن يتسبب السلوك
فى إحداث مشكلة وذلك عن طريق:



- التجاهل.
- عدم الثقة.
- عدم الإخطار بما يجب أن تعلم أو تحقق من أهداف مطلوبة ونتائج مرغوبة.
- اتخاذ قرارات ذات علاقة بك دون أن يخطر ببالك أو يستشيرك أحد.
- الإصرار على أداء وتنفيذ العمل بطريقة يحددها الشخص القوي فقط (القوى هنا تعنى الرئيس أو الزميل).
- عدم الإشراف فى عملية التخطيط أو اتخاذ القرار.
- عدم وجود الشخص الذى تريده وقت الحاجة إليه.
- المفاضلة بينك وبين زملائك.
- ضعف الشخصية.
- عدم التشجيع أو الاهتمام بك أو بمقترحاتك فى العمل.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

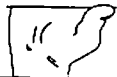
- التركيز على الانتقادات فى كل شىء.
- الخوف من ارتكاب الخطأ أو اتخاذ القرارات.
- عدم التفويض للمهام.
- الحماقة فى التعامل.
- التسلط.
- تصيد ورصد الأخطاء.
- الاستخفاف وعدم التقدير للذات.

وحتى تواجه مشكلتك وتقوم بحلها يتطلب الأمر منك القيام ببعض الخطوات هي:



الخطوة الأولى:

تحديد المشكلة:



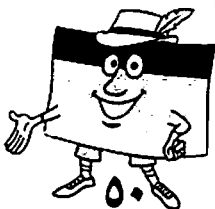
عند قيامك بالتعرض وبحث المشكلة فإن الخطوة الأولى الواجب القيام بها هي الإجابة على مجموعة من الأسئلة هي:

١ - هل من السهل لديك التعامل مع المشكلة؟

بعض المشكلات قد يكون من الصعب التعامل معها، ويقصد بصعوبة التعامل هو تكلفة التعامل معها وصعوبة تحديدها.

الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون



والسؤال الخاص بسهولة التعامل مع المشكلة هو هل تحتاج المشكلة لجذب اهتمام العديد من الأفراد، أم أنها يمكن أن يقوم بحلها شخص واحد فقط.

٢- هل من الممكن أن تقوم المشكلة بحل نفسها؟

وهذا يعنى الإجابة عن التساؤل الخاص ماذا يحدث إذا لم نتعامل مع هذه المشكلة؟ والكم الكبير من ضياع الوقت قد يهمل فى حالة إذا لم نلمس أو نتعرض لهذه المشكلة.

والشخص الفعال لا يعتمد على مثل هذه الطريقة ولكن عليه أن يتعامل مع المشكلات بترتيب معين خاصة عندما يكون لديه العديد من المشكلات فى نفس الوقت، أى يتعامل معها حسب أولويات أهميتها.

٣- هل هو قرارى؟

إذا افترضنا أولاً أنك تواجه مشكلة كبيرة وتتطلب اتخاذ قرار من الضرورى أن تسأل نفسك هل أنت مسئول عن القرار.

قاعدة عامة:

كلما كان الشخص قريباً من المشكلة كان القرار أفضل وهذه القاعدة لها جانبان،

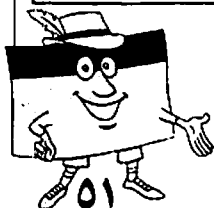
الجانب الأول،

ترك بعض القرار للمنصب الإدارى الأعلى (قليل من القرارات)

الجانب الثانى،

ترك العديد من القرارات للمرفوسين (تفويض السلطة) فهم

أقرب للمشكلة ولديهم القدرة على تحديد ما يجب عمله.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

ولكن يبقى السؤال هل:



- المشكلة تؤثر على الإدارات الأخرى؟
- المشكلة سوف تؤثر على مسؤوليات عدد من الرؤساء؟
- المشكلة تتطلب معلومات لا تتوافر إلا في مستويات إدارية أعلى؟
- المشكلة تحتاج إلى جزء كبير من الميزانية؟
- سوف تتعرض إلى مشكلات وسوء في العلاقات بينك وبين مديرك إذا لم ترجع إليه في حل المشكلة موضوع النقاش؟
- إذا كانت إجابتك على جميع الأسئلة السابقة بـ «نعم» فعليك هنا أن تحول المشكلة إلى رئيسك الأعلى.
- وإذا كانت إجاباتك على الأسئلة بـ «لا» فإن هذه المشكلة من الأفضل تفويضها إلى رجالك من المرؤوسين.

الخطوة الثانية:

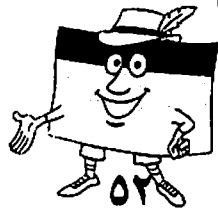
إيجاد وتشخيص المشكلة:



الشخص الناجح هو الذي لا ينتظر حتى تأتيه المشكلات ولكن يحاول التنبؤ بها وما يمكن أن يحدث من خلالها مستقبلاً مع البحث المتواصل عن الوسائل والبدائل والفرص التي من

أنت والآخرون

الآن.. أنت خبير

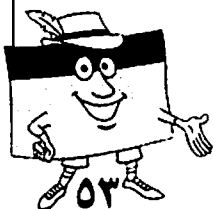


خلالها يمكن مواجهة هذه المشكلات عند حدوثها وتحديد أفضل وأنسب هذه الوسائل، ومادمت تواجه في عملك العديد من المشكلات وهناك العديد من الفرص والبدائل فإن أحد المقاييس الهامة لمهاراتك وقدراتك هو القدرة على اختيار المشكلة الصحيحة أو الفرصة التي تعمل لحلها.

- تعتبر عملية تشخيص المشكلة هي المرحلة الخاصة بالمهارة وتتوقف عملية التشخيص وتتأثر بقيم وخلفيات الشخص الذي يقوم بعملية التشخيص، فعندما تكون القيم الاقتصادية هي الدافع الرئيسي للشخص فإن قراره وتشخيصه للمشكلة يرتبط بتأثيرها على النواحي الخاصة بالإنتاج والأرباح والتسويق وهكذا لو كانت القيم سياسية أو نظرية.

بالإضافة إلى القيم والخلفيات الخاصة بالشخص فإن الخبرة تلعب دورًا كبيرًا في تشخيص المشكلة وكذلك تؤدي المعلومات والتخصص الذي يعمل فيه الشخص إلى تحقيق بعض المزايا منها التركيز على بعض جوانب المشكلة التي لايركز عليها الآخرون.

احذر أن تركز على أحد الجوانب وتهمل الجوانب الأخرى التي تكون هامة للمؤسسة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

وسؤالنا الآن هو كيف تجد المشكلة؟



يمكن التركيز على أربع طرق تستخدم لإيجاد المشكلة

وهي:

١- عند وجود انحراف من الخبرة السابقة؛

ويقصد بها عند حدوث كسر في أنماط أو أداء المؤسسة

مثل:

■ انخفاض مبيعات العام الحالي عن العام السابق .

■ زيادة المصروفات بشكل كبير خلال هذا العام

■ زيادة معدل دوران العمل.

مثل هذه الأحداث تقدم اختلافاً عن الخبرة السابقة

وتظهر أن هناك مشكلة.

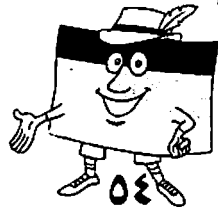
٢- عند وجود انحراف عن الخطّة؛

ويقصد بها أن توقعات التنفيذ أو اتجاهه لم يتم تحقيقه،

مثال ذلك:

■ مستوى الأرباح أقل من المتوقع.

■ زيادة ميزانية أحد الأقسام عن المخطط.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

■ خروج الإنتاج عن الزمن المحدد له.

■ ٢- عند تقديم الآخرين للمشكلة:

ويقصد بها أن يقوم الآخرون بتقديم المشكلة مثل:

■ شكاوى العملاء لتأخير تسلم البضائع.

■ استقالة بعض المرؤوسين.

■ ٤- عند تقييم أداء المنافسين:

إن أداء المنافسين قد يعطى مؤشراً بأن هناك مشكلة فإذا قامت الشركات المنافسة بتطوير في عملياتها التشغيلية لزيادة إنتاجها سوف تقوم بتقييم اجراءات التشغيل الخاصة بمؤسستك لتقف على وضعها الحالى ومدى قوتها ومنافستها فى السوق.

الخطوة الثالثة:

جمعة المعلومات الخاصة بالمشكلة:



بعد تحديد وتشخيص المشكلة عليك أن تبدأ فى تحديد البيانات المطلوبة والتي يكشف تحليلها عن أسباب المشكلة وبالتالي البدائل الممكنة لحلها.

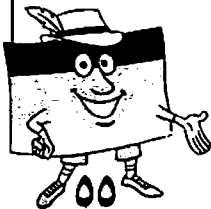
ويتوقف نوع البيانات المطلوبة على عدة عوامل:

■ الموارد المتاحة (الفنية، البشرية).

■ مدى خطورة المشكلة ودرجة تعقدها.

■ درجة السرعة المطلوبة لحل المشكلة.

لا بد من التركيز على البيانات اللازمة، واستبعاد البيانات



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

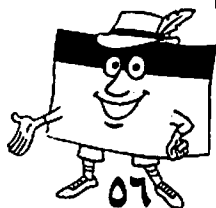
غير اللازمة والتي لا تقيّد أوقد تعطى مؤشرات مضلّة، ولذا لا بد من تحديد المصادر المناسبة والوسائل الملائمة للحصول على هذه البيانات المطلوبة.

فقد يمكن الحصول عليها من:



- البحث في الملفات والوثائق.
 - مراجعة السجلات والتقارير.
 - توجيه الأسئلة والاستفسارات.
 - جمع المعلومات المنشورة خارج المؤسسة.
- والبيانات اللازمة هنا سوف تغطى جانبين أساسيين هما:

بيانات عن أمور خارجية	بيانات عن أمور داخلية
- الأوضاع الاقتصادية العامة.	- مدى تحقيق أهداف المؤسسة.
- التطورات الاقتصادية المتوقعة.	- معدل ربحية المؤسسة.
- هل هناك تطورات تكنولوجية واضحة المعالم؟ وما تأثيرها المحتمل على عمليات المؤسسة؟	- تكوين الهيكل المالي (نسبة المشاركات إلى رأس المال).
- حالة المنافسة في الأسواق.	- الأرباح المحتجزة.
- صورة المنافسة لدى جمهور المتعاملين مع المؤسسة.	- معدل نمو الإنتاج، المبيعات، الأرباح.
- الأوضاع السياسية والاجتماعية التي تعمل بها المؤسسة.	- كفاءة استخدام الموارد.
- التنظيم الحكومي لنشاط المؤسسة.	- قدرة المؤسسة على النمو.
- المركز التسويقي والتنافسي للمؤسسة.	- بيانات الإنتاج والمعدات والآلات.
	- تكوين وكفاءة واستقرار القوى العاملة.
	- وفرة المعلومات بالمؤسسة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

وبعد أن تم جمع البيانات والمعلومات اللازمة عليك بتحليلها لتحديد الأسباب التي أدت إلى المشكلة وفحص العلاقة بين هذه الأسباب مع ملاحظة:

■ التفرقة بين المشكلة الحقيقية وأعراضها.

ابحث عن أسباب المشكلة الحقيقية فإذا عولجت تزول الأعراض.

والعكس غير صحيح (انخفاض الروح المعنوية عند مجموعة من العاملين ناشئ عن ضعف الحوافز أو بالتحليل الدقيق قد يكون السبب هو عدم عدالة المشرف في توزيع الأرباح. السبب الرئيسي هنا هو عدم العدالة وليس ضعف الحوافز).

■ المتغيرات التي تسبق حدوث المشكلة وتمهد لها (انقطاع استيراد مادة معينة يسبق تعطل الإنتاج).

■ المتغيرات التي تصاحب حدوث المشكلة وتغذيها (تحول المستهلكين لسلعة أخرى لانخفاض جودة الإنتاج).

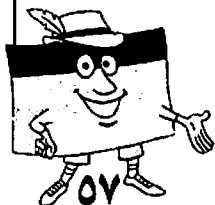
■ الظواهر والأعراض اللاحقة لنشأة المشكلة.

الخطوة الرابعة:

البحث عن الحلول البديلة:



لا تتصور أن أي مشكلة يمكن أن يكون لها حل وحيد بل غالباً يكون لها حلول متعددة وذلك راجع لاشك إلى تعدد العوامل المنشئة لها.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

ولذا عند البحث عن بدائل الحلول فكل بديل له صفتان أساسيتان:

١- أن يسهم بدرجة ما في حل المشكلة وليس بالضرورى أن يحلها تماماً .

٢- أن يكون ممكناً من الناحية العملية أو التنفيذية .

ومن الممكن أن تختلف الأساليب التى تستخدمها فى البحث عن حلول لمشكلتك مثل:

■ تقليد الآخرين .

■ استخدام حلول سبق للمنافسين استخدامها .

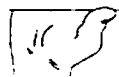
■ الابتكار والتجديد لحلول لم يسبق أن استخدمها أحد .

إذا استخدمت حلولاً مقلدة من الآخرين لمشكلتك تأكد أنك قد طوعت هذه الحلول لتناسب وظروف طبيعته العمل فى مؤسستك

ولكن:

الخطوة الخامسة:

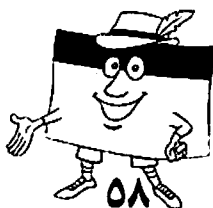
مقارنة الحلول البديلة:



المقارنة هنا تركز فى الأساس على عناصر هامة ينبغى أن تتوافر فى البديل الأنسب وهى:

■ مدى إسهام كل من الحلول المقترحة فى حل المشكلة .

■ ما هى التكلفة أو الأعباء التى تترتب على تطبيق كل حل؟



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

■ ما هي المتطلبات الخاصة الواجب توفيرها لتطبيق كل حل؟

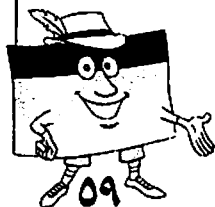
■ ما هو المدى الزمني المتوقع لكي ينتج الحل آثاره؟

■ ما هي المشاكل الجانبية التي قد تترتب على تطبيق كل حل (إن وجدت).

وكلما توافرت المعلومات عن كل حل مقترح ساعدك هذا في المقارنة وترتيب الحلول بالتالي من حيث أفضليتها.

ويمكنك استخدامك الطريقة الجدولية التالية لترتيب هذه المعلومات كما يلي:

الترتيب النسبي						عناصر التقسيم الحلول البديلة



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

الخطوة السادسة:

اختيار البديل المناسب:



اختيار البديل المناسب لعلاج المشكلة سوف يتوقف بالدرجة الأولى على مجموعتين من المحددات:

● المجموعة الأولى:

وهي المتصلة بطبيعة المشكلة ومدى إلحاحها وخطورتها وتأثيراتها على أنشطة المؤسسة وأرباحها.

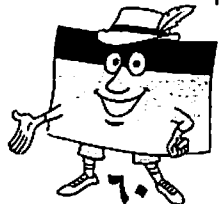
● المجموعة الثانية:

وهي المعبرة عن إمكانيات المؤسسة ومدى قدرتها على تقبل أو استيعاب حلول معينة.

وهنا ينشأ عادة ما يسمى بـ **العامل الحرج**

وهو العامل الحاسم الذي يحكم اختيار الحل الأنسب، قد يكون هذا العامل الحرج هو الوقت في بعض الأحيان ويتم اختيار الحل الذي يستغرق وقتاً أقل لعلاج المشكلة وقد يكون هذا العامل هو الخبرة المتخصصة أو التمويل أو المادة الخام..

والمقصود أنه بعد مراجعة وتقييم كل الحلول البديلة المقترحة لعلاج مشكلة ما فإن العامل الحرج في موقف معين هو الذي يرجح اختيار حل معين.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

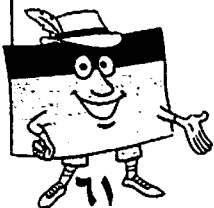
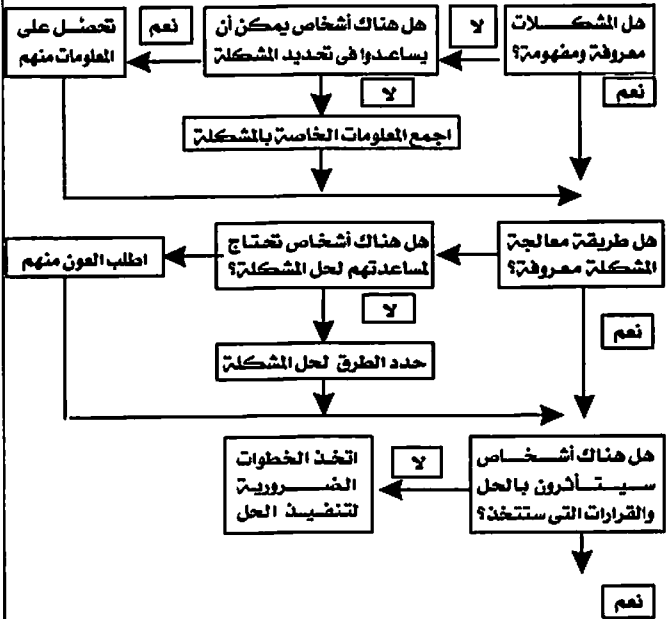
الخطوة السابعة:

وهذا الحل موضوع التطبيق:



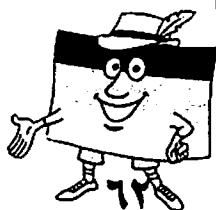
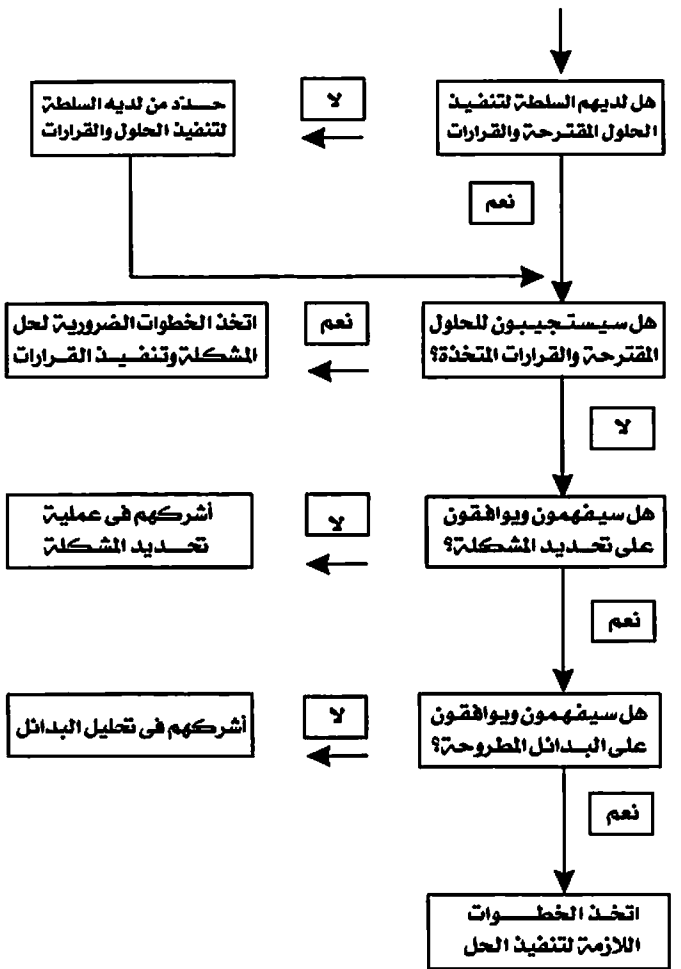
تأكد أن اختيار حل ما لا يجل المشكلة في ذاته ولكن لابد من تنفيذها تنفيذاً صحيحاً وكاملاً حتى يحدث أثره المستهدف ويزيل أو يخفف المشكلة.

ياختصار يمكن السير على الشكل التالي:



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

والآن حدد قياساً لها ما أنك في تشخيص وحل المشكلات :

١- عند تشخيص المواقف:

١- هل تستطيع أن تفرق بسهولة بين الظاهرة والمشكلة في أى موضوع تبحث عن حل له.

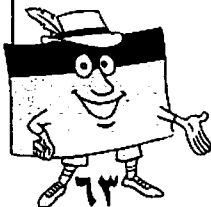
٢- هل جميع المشكلات التى تتعرض لها، أو يمكن أن تتعرض لها يسهل تحديدها بدقة.

٣- عندما تواجه مشكلة تضغط على أعصابك وتحمل عبئاً نفسياً هائلاً، فى سبيل وضع يدك على المشكلة وإيجاد حلول لها.

٤- تعتمد على نفسك فى تحديد المشكلات، وتقرير الحلول المناسبة لها.

٥- تأخذ جميع المشكلات التى تواجهك القدر نفسه من الاهتمام سواء كانت (روتينية)، أو غير (روتينية).

٦- تستطيع بمعاونة الآخرين تحديد انعكاسات كل مشكلة على مختلف جوانب حياتك وبدقة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

٧- عندما تواجه مشكلة كبيرة تشعر بالاضطراب والخوف، وعدم القدرة على التفكير.

٨- تحرص على الحصول على جميع المعلومات التي تساعدك في تحديد أبعاد المشكلة.

٩- تحصل على المعلومات من مصدر واحد موثوق به لمنع التضارب فيما بينها.

١٠- لا أهمية لديك لتوقيت وصول المعلومات طالما أنها تصل إليك كاملة ومنظمة ودقيقة.

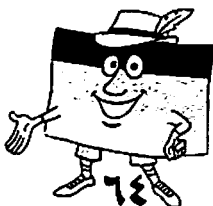
١١- عندما تواجه مشكلة معقدة فأنت لا تضيع وقتك في توضيح هذه المشكلة للآخرين ممن يساعدك.

١٢- تحرص على صحة ودقة المعلومات التي تحصل عليها لتحديد المشكلة.

١٣- عندما تواجه مشكلة تعتمد على ما لديك من خبرات ومشاعر في تحديد أبعادها.

ب- عند تحديد بدائل الحل:

١٤- تحرص على تحديد بدائل متعددة لحل أى مشكلة تواجهك.



١٥- أنت دائماً قادر على وضع بدائل مبتكرة وفعالة كحلول للمشكلة؛ اعتمداً على خبراتك وقدراتك الشخصية.

١٦- إذا زادت البدائل للحل أشعر أنها غير مهمة فلا أضيع الوقت فى دراستها.

١٧- فى محاولتك لإيجاد حل للمشكلة فإن أول ما تلجأ إليه هو التفكير فى المشكلات السابقة المتشابهة وقرار علاجها.

ج- تقييم بدائل الحل:

١٨- تضع معايير واضحة لتقييم بدائل حلول المشكلات.

١٩- تحرص على أن تكون معايير تقييم البدائل واضحة للجميع إذا كانت المشكلة لها ارتباط بآخرين.

٢٠- تتيح للآخرين -زوجة، مرؤوسين، حرية كبيرة فى تقييم بدائل الحل المقترحة.

٢١- تحت ضغط الوقت أحياناً تجد نفسك مضطراً لتقييم بدائل الحل بنفسك نيابة عن الغير (أبناء، زوجة، مرؤوسين).



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

٢٢- لديك أسلوب نمطى ومنظم لتقييم بدائل الحل.

د- اختيار البديل المناسب:

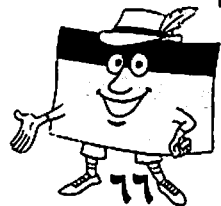
٢٣- عندما تختار بديلاً معيناً لحل مشكلة تحاول التنبؤ بالنتائج الكلية المترتبة على الحل الذى اخترته.

٢٤- عندما تفكر فى اختيار حل للمشكلة لا تحاول الجمع بين أكثر من فكرة كبديل واحد لحلها.

٢٥- عندما تختار بديلاً معيناً لحل المشكلة فليس لك دخل بالعوامل الخارجية التى يمكن أن تؤثر على مدى تطبيق هذا البديل.

٢٦- البديل الذى تختاره لحل المشكلة تراعى أن يتناسب مع إمكانياتك.

٢٧- عندما تقرر بديلاً معيناً كحل للمشكلة فأنت غير متأكد من مدى قدرة هذا الحل على علاج المشكلة علاجاً جذرياً.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

هـ- التنفيذ:

٢٨- أنت تدل المتزمن بتنفيذ القرارات التي يتم

اتخاذها.

٢٩- تحاول أن تضمن حماس من حولك والمتأثرين

بالمشكلة لتنفيذ القرارات التي تم اتخاذها.

٣٠- تحرص على الحصول على تغذية عكسية (إفادة

مرتدة) عن مدى صحة القرارات المتخذة ومدى قابليتها
للتنفيذ.

٣١- بعد أن تتخذ قرارًا بحل المشكلة فأنت لا تشغل

نفسك بما هو صحيح وما هو خاطئ في التنفيذ.

٣٢- تحرص على مقارنة النتائج الفعلية للقرار بما كان

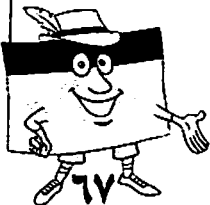
متوقعًا منها.

٣٣- عندما تكتشف قصورًا معينًا في بعض جوانب

القرار أثناء التنفيذ فلا تحاول علاجه حتى لا تظهر

بمظهر غير لائق أمام الغير (الأبناء، الزوجة،

المرؤوسين...).



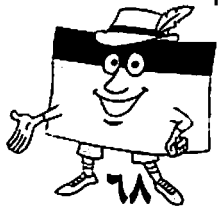
الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

٣٤- تحرص على وضع خطة واضحة لتنفيذ القرارات التي اتخذتها.

٣٥- تحرص على أن يكون تنفيذ القرار مرتبطاً بتوقيت زمنى محدد.

٣٦- عندما تظهر عيوب فى اتخاذ القرار أثناء مرحلة تنفيذه فإن اللوم يوجه إلى المنفذين دائماً لوجود عيوب فى هذا التنفيذ.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

اتخاذ القرارات

القرار:

هو إصدار حكم معين عما يجب أن يفعله الفرد في موقف معين بعد دراسة البدائل المختلفة .

أو: عملية اختيار البديل الذي يحقق الهدف.

أو : عملية تتكون من مراحل مختلفة تتمثل في تحقيق الهدف عن طريق تحديد البدائل التي يمكن إعمالها ثم التوصل إلى الاختيار النهائي للبديل ثم تنفيذه.

واتخاذ القرار يمثل المواجهة المستمرة للمشكلات التي نتعرض لها والعمل علي حلها وتمر هذه العملية بعدة مراحل هي:

المرحلة الأولى:

مرحلة البحث:

وهي تبدأ نتيجة لظهور بوادر أو أعراض تتم عن وجود مشكلة، ومن ثم عدم رضا الفرد أو المؤسسة عن نتائج العمل في ناحية معينة.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

المرحلة الثانية:

مرحلة التشخيص:

وهى تهدف إلى تحديد الأسباب الحقيقية للمشكلة كما سبق أن تناولنا فى تحليل المشكلات، ونذكرك أن التشخيص الخاطئ يؤدي إلى قرار خاطئ.

وإذا ما تم تشخيص المشكلة بدقة وصلت إلى نصف الحل.

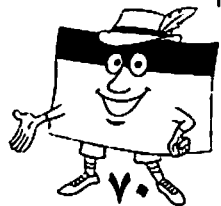
وعليك أن تراعى:

- التفرقة بين ظواهر الأشياء، والأسباب الحقيقية لها.
- تجنب تعريف المشكلة بصورة تشير إلى حل ضمنى لها حتى لا تهمل أية اقتراحات أخرى بناءة قد تفيد فى حل المشكلة، وبالتالي طريقة اتخاذ القرار.
- التمييز بين حقائق المشكلة واللغة المستعملة فى وصفها.
- المشكلة قد يكون لها أكثر من سبب.
- عدم توجيه الاتهام إلى مسبب المشكلة.

المرحلة الثالثة:

تحديد البدائل:

وقد سبق تناولها فى تحليل المشكلات.



المرحلة الرابعة:

اختيار البديل المناسب:

بالإضافة إلى ماسبق يجب أن تقارن البدائل للوصول إلى البديل الأكثر قدرة على تحقيق الهدف مع مراعاة الدقة والموضوعية في الاختيار، بمعنى عدم التحيز نحو أو ضد بديل معين لأن ذلك يؤدي إلى التركيز على مزايا هذا البديل والتغاضي عن عيوبه.

- يجب أن يكون البديل أو الحل مقبولاً لدى المتأثرين والمنفذين له.

- يجب أن تراعى المخاطر الناجمة عن كل بديل ومدى احتمال نجاح الحل.

- يجب أن تراعى تمشى البديل مع المؤسسة وقوانين المجتمع وعرفه ونظمه وتقاليده.

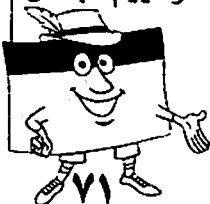
المرحلة الخامسة:

التنفيذ والمتابعة:

تعتبر عملية تنفيذ القرار عملية عديمة القيمة ما لم يتم تنفيذ القرار بدقة.

ويحسن قبل عملية التنفيذ الفعلى ومتابعة القرار أن تختبر مدى صلاحيته ب:

■ إعادة فحص افتراضات وتشخيص المشكلة وتقييم البدائل وأسس المقارنة.



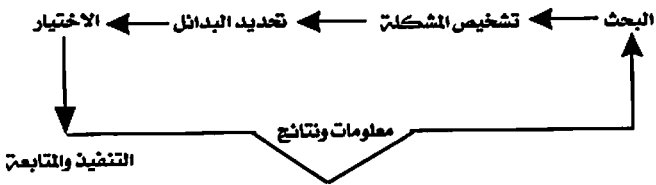
الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

■ مراجعة القرار مع بعض من مرؤوسيك وزملائك ورؤسائك
ومن تثق فيهم.

■ تجربة القرار في مجال معين قبل تعميمه على باقى
المؤسسة.

■ استعمال سيناريوهات وتنبؤات أكثر تشاؤماً ومحاولة بحث
كل سيناريو.



ومتخذ القرار الذكى هو الذى يدرس بالتفصيل الآثار
المرتبة على تنفيذ أحسن بديل كما لو كان قد نفذ بالفعل،
فهو يفكر فى المشكلات والأخطاء التى يمكن أن تحدث فى
المستقبل نتيجة تنفيذ البديل.

ومن أهم مصادر المتاعب والمشكلات لمتخذ القرار عند
اختيار البديل المناسب:

البشر والأفراد:



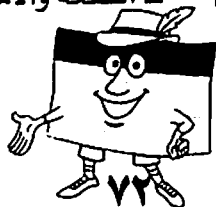
■ الروح المعنوية.

■ المهارات والقدرات.

■ الأداء والكفاية الإنتاجية.

■ التطوير والتقدم.

■ الصحة والأمن الصناعى.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

التنظيم:

- العلاقات بين الوظائف والأفراد.
- الاتصالات وأنواعها.
- المسؤولية وتفويض السلطة.
- التنسيق.

- التنظيم الرسمى وغير الرسمى.

الظروف الخارجية:

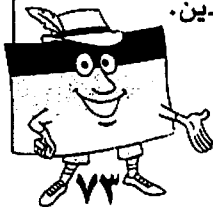
- الاتجاهات الاقتصادية.
- الظروف السياسية والاجتماعية.
- القوانين والتشريعات الحكومية.
- الصورة الذهنية عن المشروع لدى الغير.
- المنافسة.

التسهيلات:

- المكان.
- المرونة وإمكانية التغيير.
- الموقع.

المواد:

- المصادر وإمكانية الحصول عليها من الموردين.
- الجودة.
- التخزين والنقل.



_____ أنت والآخرون
الآن.. أنت خبير

الأموال:



- رأس المال الثابت.
- التكاليف.
- العائد على رأس المال.

الإنتاج:



- الجودة.
- الكمية.
- الوقت.

عوامل شخصية:



- الأهداف والخطط
- الاهتمامات.

عوامل سلوكية:

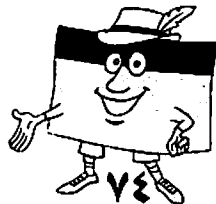


- الإدراك.
- الدوافع.

- الشخصية.

■ النمط القيادي في اتخاذ القرار.

ويتدخل السلوك هنا عند اتخاذ القرار، فالأفراد الصارمون قد يواجهون صعوبات في اتخاذ القرار على الرغم من شدة ذكائهم وتعليمهم وخبراتهم وتوافر المعلومات لديهم، وكذلك الشخص الحذر قد يواجه مشكلة عند اتخاذ القرار لخوفه من درجة الخطر التي من الممكن أن يتعرض لها عند اختيار البديل المناسب.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

وأيضاً الشخص الحاسم قد يتخذ القرار بسرعة ولكن هذا القرار قد لا يكون دافعاً جيداً للعمل كما أنه قد لا يتدخل من أجل جعل القرار فعالاً.

أما الشخصية المدركة عند اتخاذ القرار فتصل إلى قرار أو نتيجة بسرعة أو إلى حكم سريع استناداً إلى الشعور الجيد.

وحتى تستخدم الإدراك عند اتخاذك قراراً ما.

عليك أن تعرف:

- متى تعتمد على الحقائق والأرقام.
- متى تثق بمهاراتك الإدراكية.
- متى تحول الفكرة الداخلية إلى شيء ملموس مكتوب.
- ويجب أن تأخذ في الاعتبار أنك تستطيع أن ترضى جميع الأطراف ولذلك يجب أن تعتمد على الحقائق والإدراك في اتخاذ أفضل قرار ممكن.
- وذلك كله يعتمد على ثقتك بنفسك عن طريق:
 - أن تسمح لنفسك باتخاذ القرار.
 - أن تسمح لنفسك بالتغيير.
 - أن تسمح لنفسك بالمخاطرة.
 - أن تكتشف أن الخسارة لاتعنى النهاية.
 - أن تتخلص من الرغبة في السيطرة على كل شيء.

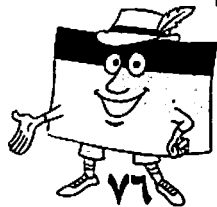


الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

- أن تعتمد على فطرتك وإحساسك الداخلي.
- أن تثق بنظرتك للأمور.
- أن لا تراجع كل شيء بنفسك للتأكد من دقته.

سلوكه عند اتخاذ القرار	النمط
- يبتكر ويختر المبررات التي تساعد على التأجيل.	- المسوف
- يتجنب المخاطرة ولا يحب تجريب الأشياء الجديدة وقد يرفض النتائج التي يتوصل إليها غيره.	- المحافظ
- يستجيب بسرعة ويندفع بدون تفكير بالعواقب.	- المتهور
- يلجأ للاقتراع دائماً ويعتمد على آراء الآخرين.	- الانتخابي
- يهتم بالتفاصيل ويطلب المزيد من البحث والتقصي مهما توهر له من معلومات.	- الباحث
- ينهار في الظروف العادية ويصرخ طالباً النجدة كلما كان عليه أن يبادر.	- الفزع
- يبالغ في الخوف من الحاجة والوحدة والسخرية.	- الحساس
- يعتمد على السحر والشعوذة والأبراج ليحدد خياراته، يفرق في الأمنيات متجاهلاً حقائق مهمة.	- الحالم
- يتراجع بعد أول خسارة ومن أول لحظة.	- الانسحابي
- يخطو خطوات كبيرة تتجاوز إمكانياته، وطموحه زائد ويتبع معايير عالية جداً.	- المثالي
- يشعر بالاستياء إزاء أي رفض، يضحى بأهدافه واختياراته في سبيل الآخرين.	- الودود المحب
- يفضّل في استثمار طاقاته الضيق ويصر على أداء العمل بنفسه ويعتبر مساعدة الآخرين له ضعفاً.	- للأخريين
	- الانعزالي



وهناك أخطاء شائعة الحدوث عند اتخاذ قرار ما وهى

مثل:

- عدم الاعتراف بسوء القرار.
- اتباع مبدأ اتخاذ أى قرار أفضل من لا شىء.
- الافتراض أن البشر والمتعاملين معك يتعاملون بالمنطق.
- نسيان الحصول على موافقة المدير المباشر.
- عدم توجيه الشكر حيث يستوجب الشكر .
- التردد.

وللتردد أسباب كثيرة منها:



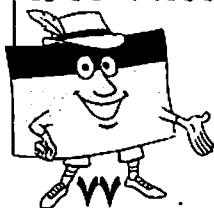
■ عدم القدرة على تحديد الأهداف التى يمكن أن تتحقق باتخاذ القرار.

■ عدم القدرة على تحديد النتائج المتوقعة لكل بديل.

■ عدم القدرة على تقييم المزايا والعيوب المتوقعة للبدائل المختلفة مما ينشأ عنه حالة عصبية يصحبها تردد.

■ ظهور بدائل جديدة أو توقعات لم تدرس فى المرحلة الأخيرة من مراحل اتخاذ القرار، وبالتالي تقلل من السرعة والحزم فى القطع النهائى للموضوع.

■ قلة خبرة متخذ القرار واعتقاده بأن القرار يجب أن يكون مثاليًا ١٠٠٪.



الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

ولتخفيف أثر التردد عند اتخاذ القرار يجب أن يُؤخذ
فى الحسبان:

■ تعريف الأهداف المطلوب تحقيقها باستخدام أو باتخاذ
القرار.

■ التبسيط الزائد عن الحد يزيد من التردد وبالتالي يجب
إعطاء أهمية للشعور والانفعالات والعواطف والظواهر
الملموسة والعقلية والمنطقية.

■ ليس من الممكن أن نتخذ قرارًا يرضى جميع الأطراف.

■ غالبًا ما تكون هناك عدة حلول لا بأس بها للمشكلة
وبالتالى ليس هناك حل أمثل.

■ لا تتردد فى طلب المساعدة من ذوى الخبرة والمخلصين لك.

■ تعلم كيف تقبل الخسارة فهذا هو طريق الفوز.

ولا تنس أن للمقرار الجيد صفات هى:

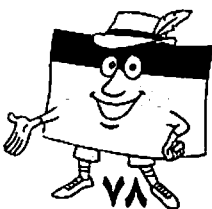
١- يعكس قيمك الشخصية.

٢- يقربك من أهدافك.

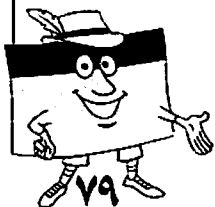
٣- يلبى احتياجاتك الأساسية.

أنت والآخرون

الآن.. أنت خبير



- ٤- يساعدك على استثمار وقتك جيداً.
- ٥- يعوضك عن جهودك المبذولة.
- ٦- يساعدك على توقع المعوقات وتجاوزها.
- ٧- يشدك إليه بقوة لتتفاعل معه بإخلاص.
- ٨- يقربك من الآخرين المتفهمين لأغراضك والمتعاطفين مع أهدافك.
- ٩- يجعلك تواجه مشاكلك بصراحة وقوة.
- ١٠- يزيد اهتمامك بالمعلومات.
- ١١- يجعلك أكثر استقراراً وقدرة عالية على التفكير المتجدد.
- ١٢- يقودك إلى البدائل الممكنة ويفتح لك الطريق.
- ١٣- يجعلك واقعياً ومتفهماً للظروف.
- ١٤- يساعدك على إدراك قدراتك الشخصية والمالية.
- ١٥- تدرك من خلاله بهدف وجودك في العمل والمجتمع والبيئة المحيطة بك في الحياة فأنت عند ذلك إنسان.

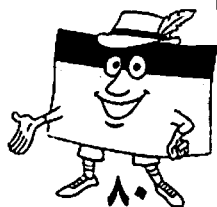


الآن.. أنت خبير

أنت والآخرين

وان للقرار السيئ أيضاً صفات هي:

- ١- يُتخذ في لحظة غضب.
- ٢- يتجاهل الالتزامات المحددة مسبقاً والواقعية.
- ٣- يتجنب المشكلة الحقيقية.
- ٤- ينطلق من الأمنى والأمنيات والأحلام الوردية.
- ٥- يتجاهل مواقف ومقاومة الآخرين.
- ٦- يسلك بك الطريق السهل بدلاً من الطريق الصحيح.
- ٧- يربطك بأهداف صغيرة.
- ٨- يعميك عن البدائل الحاسمة والضرورية.
- ٩- يتم بدون تخطيط .
- ١٠- يتأخر كثيراً أو يتخذ على عجل.
- ١١- لا يحقق الاحتياجات والأهداف.
- ١٢- ينتج عن تحيز.
- ١٣- يقودك إلى وضع أسوأ مما أنت فيه.
- ١٤- يجعلك تتدم على الفرص الضائعة.
- ١٥- ينفرك من الآخرين ويُنفّر منك رجالك.



الآن.. أنت خبير أنت والآخرون

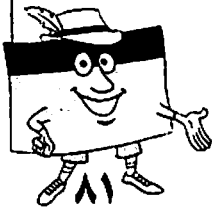
والآن: هل ملكت زمام نفسك؟

هل عرفت كيف تثق بها وتبنى بها علاقات مع الغير؟

هل لديك القدرة الآن على الحياة مع الغير وتحلل المشكلات
وتتخذ القرارات؟

هل عرفت كيف تقود السفينة أيها الريان...؟

عندها أنت الآن خبير.

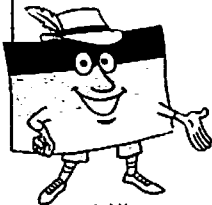


الآن.. أنت خبير

أنت والآخرون

المحتويات

الموضوع	الصفحة
- مقدمة	٢
- بناء الثقة بالنفس	٦
- فن بناء العلاقات مع الآخرين	١٨
- كيف تصنع سؤالاً وتطرحه على الآخرين؟	٣٣
- تحليل وحل المشكلات	٤٤
- اتخاذ القرارات	٦٩

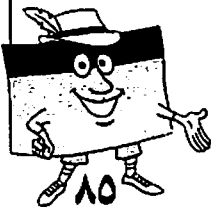


الآن.. أنت خبير

المحتويات

كتب للمؤلف:

- ١- الإدارة والمدير... الطريق نحو نجاح المشروع الصغير.
- ٢- الطريق نحو التميز- كيف تصنع من نفسك قائداً ناجحاً؟
- ٣- كيف تدير وقتك؟
- ٤- مدير المبيعات الناجح- مهارات إدارية بيعية.
- ٥- أبجديات التفوق الإدارى (١٤١ سؤال وجوب) فى الإدارة.
- ٦- الآن أنت خبير- فن التعامل مع الآخرين.
- ٧- الخروج من المأزق... فن إدارة الأزمات.
- ٨- مهارات إدارية لا بد منها للقائد الناجح.
- ٩- الإيجابية مع النفس والآخرين.
- ١٠- ١٠٠ خطأ إدارى تجنبها نضمن لك النجاح.
- ١١- الآن أنت مدير.
- ١٢- إدارة الاجتماعات.... لماذا تفشل وكيف تتجح؟
- ١٣- معضلات إدارية تبحث عن حل.
- ١٤- زيارة لمعسكر الإداريين.



الآن.. أنت خبير

كتب للمؤلف

١٥- ٧٦٦ (مصطلح إدارى).

١٦- إعداد مدير المستقبل من التثنية حتى تحمّل المسؤولية.

١٧- فن التعامل مع الشباب - دليلك فى إعداد وإدارة جيل جديد.

١٨- فن التفاوض.

١٩- خلاصات إدارية.

٢٠- ١٧٩٠ نصيحة إدارية لتخطى الحواجز وصناعة النجاح.

٢١- ١٠٠ قانون للنجاح الإدارى.

٢٢- الأزمات... كيف تواجهها بنفسك.

٢٣- تنمية الفطرة الإدارية.

٢٤- حياتك فى إدارة الوقت.

٢٥- سلسلة ارسم حياتك:

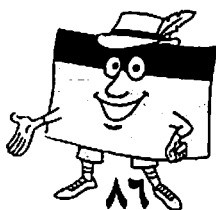
- فن احتواء القلوب.

- أنت لها: طريقك لمبادرة ذاتية فاعلة.

- تحكم فى شراعتك: طريقك إلى الثقة بالنفس.

٢٦- سلسلة معالم الطموح:

- كيف تبدأ؟: طريقك إلى التعلم والتدريب.



الآن.. أنت خبير

كتب للمؤلف

- البوصلة: كيف تدير حياتك العملية والمهنية.
- مذاق النجاح: كيف تصل إلى درجة الاتقان والجودة في العمل.
- النجاح لعبة: طريقك إلى الريج والفاعلية
- من أنت؟ برنامج عملي للتعرف على شخصيتك وتقييم قدراتك.



الآن.. أنت خبير

كتب للولف